

Université de Montréal

La dignité au travail chez les employés atypiques

Par

Marie-Pier Claveau

Département de communication
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures et postdoctorales
en vue de l'obtention du grade de M. Sc. en Sciences de la communication
Option – Communication organisationnelle

Décembre 2016

© Marie-Pier Claveau, 2016

Université de Montréal

Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :

La dignité au travail chez les employés atypiques

Présenté par :

Marie-Pier Claveau

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Kirstie McAllum, directrice de recherche

Boris Brummans, membre du jury

Carole Groleau, membre du jury

Résumé

Cette étude dresse un bref historique du concept de la dignité humaine pour observer sa dualité et sa multiplicité à travers les époques. Peu présente dans la littérature, la dignité au travail, tout aussi dichotomique et plurielle, s'inscrit néanmoins dans un cadre singulier, où s'ajoute des paramètres spécifiques à l'organisation du travail. Elle s'avère particulièrement problématique pour les employés atypiques, incluant entre autres les employés à contrats à durée déterminée, les employés saisonniers et les employés temporaires. Effectivement, malgré l'augmentation significative de leur embauche au sein du marché du travail canadien depuis la fin des années 1990, les employés atypiques représentent un groupe peu étudié, vulnérable et plus enclin à subir les répercussions de pratiques contraignantes et nuisibles à la dignité selon la précarité rattachée au statut, d'où la pertinence de s'y intéresser. En ce sens, si la dignité appelle à l'autonomie par la considération de la valeur intrinsèque et inaliénable de l'individu, et que le travail implique qu'il réalise des finalités autres que les siennes, s'interroger sur la dignité au travail, principalement chez un groupe marginalisé par sa présence éphémère, prend tout son sens.

La méthodologie de cette étude est basée sur l'analyse interprétative d'entretiens semi-structurés réalisés avec douze employés atypiques. Comparées à la littérature existante et suite à la mise en place d'une typologie du travail spécifique aux employés atypiques et à la dignité, les données recueillies ont montré une réappropriation de la dualité du concept par l'inclusion de l'opposition entre l'*être* et l'*action* de la part des participants. Plus encore, ils ont ajouté trois dimensions supplémentaires : l'*interaction*, les *systèmes du travail* et le *temps*. Concept central et pivot, l'interaction permet l'établissement de relations dans l'ensemble des dimensions. L'organisation du travail dans les systèmes et l'éphémérité du statut des employés atypiques,

éléments différentiels, banalisent les pratiques nuisibles à la dignité des employés atypiques, où ces derniers finissent par percevoir leur situation comme un rite de passage dans l'attente d'un avenir meilleur.

Mots-clés : Dignité – Dignité au travail – Employés atypiques – Employés temporaires - Autonomie - Méritocratie - Reconnaissance – Respect – Rite de passage - Statut de travail

Abstract

This study begins with a brief historical overview of the concept of dignity. Despite the multiple meanings given to the notion of dignity over time, a clear duality appears between definitions that privilege the intrinsic, inalienable nature of dignity and those that attribute dignity according to the quality of an individual's actions. While dignity at work has received far less scholarly attention, the emergent literature replicates the same dichotomy that is found in studies of dignity. The question of dignity at work is particularly important for atypical employees who, due to their precarious status, are especially vulnerable to workplace indignity. Surprisingly, atypical workers, a category that includes seasonal workers, temporary workers, workers on short-term contracts, and permanent part-timers, remain on the sidelines of much academic research, despite constant growth in their numbers as a proportion of the Canadian labour market since the late 1990s. The importance of studying dignity at work appears clearly in the following conundrum: how can we understand dignity at work when dignity implies that one recognizes the unique value of every human person based on his/her autonomy to choose his/her own ends, yet the context of work requires that workers commit themselves to attaining objectives imposed by someone else?

Using an interpretive methodology to explore the meanings of dignity at work, this study is based on semi-structured interviews with twelve atypical employees. The findings show how participants reconciled the duality between *being* and *doing* as a source of dignity. Participants added three other dimensions that are not present in the extant literature: *interaction*, *work systems*, and *time*. These five dimensions are combined to create a typology of dignity at work that is specific to atypical employees. Interaction acts as a core concept that links all of the other dimensions together. The organization of work systems and the ephemeral status of atypical

employees work together to trivialize workplace practices that undermine the dignity of atypical employees, who come to perceive their situation as a rite of passage to be endured while waiting for a better future.

Keywords: Dignity – Dignity at work – Atypical employees - Temporary employees – Autonomy – Meritocracy – Recognition – Respect – Rite of passage – Work status

Table des matières

Résumé.....	i
Abstract	iii
Table des matières	v
Remerciements	vii
Introduction.....	1
Revue de la littérature	7
<i>La dignité</i>	7
<i>Les origines du concept de la dignité</i>	9
<i>Une perspective intrinsèque de la dignité au travail : Une valeur fondamentale ?</i>	14
<i>Une perspective instrumentalisée de la dignité au travail : Une question de mérite ?</i>	16
Méthodologie	25
<i>Contexte de l'étude</i>	27
<i>Portraits des participants</i>	28
<i>Méthode</i>	31
<i>Grille thématique des entretiens</i>	33
<i>Analyse des données</i>	35
<i>Présentation des résultats</i>	36
Résultats et Analyse	37
<i>La dignité de l'être au travail chez les employés atypiques</i>	37
<i>Autonomie</i>	37
<i>Relativisation du discours sur l'autonomie</i>	38
<i>La dignité dans l'action chez les employés atypiques</i>	41
<i>La dignité dans la performance</i>	41
<i>La dignité : une attribution méritocratique</i>	43
<i>L'employé quantifié</i>	44
<i>La dignité dans l'interaction chez les employés atypiques</i>	46
<i>L'être et l'action</i>	46
<i>Respect</i>	49
<i>Reconnaissance</i>	51
<i>La dignité au travail chez les employés atypiques : L'influence des systèmes du travail</i>	56
<i>Les systèmes du travail</i>	57

<i>Procédures, méthodes de travail et formation</i>	61
<i>Statut et avantages</i>	66
<i>Espace</i>	69
<i>Surveillance</i>	72
<i>Traitement</i>	74
<i>La dignité dans le temps chez les employés atypiques</i>	78
<i>Choix et rite de passage</i>	79
Discussion et conclusion	82
<i>La dignité au travail pour les employés atypiques : Être et action</i>	82
<i>Autonomie, respect et reconnaissance</i>	83
<i>Tableau 1 : Le respect au travail et les employés atypiques</i>	85
<i>Statisme conceptuel</i>	88
<i>Dynamisme conceptuel</i>	90
<i>Tableau 2 : La dignité au travail et les employés atypiques</i>	90
<i>Apports</i>	93
<i>Limites</i>	95
Bibliographie	i

Remerciements

Kirstie, je souhaite te remercier pour ton investissement personnel et tes conseils judicieux sans lesquels ce projet ne saurait être le même. Merci pour ton dévouement et ta patience, que tu dis ne pas avoir, mais qui font de toi une personne si passionnée que cette passion ne peut être que contagieuse. Finalement, merci pour ton ouverture, car sans elle, jamais nous n'aurions eu toutes ces discussions me permettant de réaliser un projet qui me tient tant à cœur.

Aux participants, je souhaite vous remercier pour la générosité de votre temps, votre envie de vous raconter et pour votre intérêt sincère envers la recherche. Remplis d'histoires, vous m'avez transporté dans votre quotidien au travail et m'avez fait vivre de multiples aventures. Merci.

Aux refus, je souhaite vous remercier, puisque vous m'avez fait prendre conscience de ma ténacité. Vous avez été la source d'angoisse, de découragement, mais m'avez poussé à poursuivre en me rappelant continuellement l'importance d'un tel projet. Vous m'avez fait espérer et recommencer maintes et maintes fois pour ultimement me forcer à élargir mes horizons. Je ne vous remercierai jamais assez.

À mes parents, je souhaite vous remercier pour tout. Merci de m'avoir encouragé et de continuer de le faire dans toutes les sphères de la vie. Je ne pourrais être celle que je suis aujourd'hui si ce n'était de vous, de votre amour, de votre soutien, de vos connaissances, de votre aide et de votre écoute.

Introduction

Mélanie : J'étais censée remplacer la secrétaire pour l'été ces vacances, mais j'ai jamais pu être préparée à temps. J'ai jamais pu, j'avais pas appris durant mon stage en secrétariat... Au moment où j'arrivais pour être engagée, j'étais comme vierge si tu veux, je suis arrivée avec aucune connaissance pis ça été... J'ai pas pu... J'ai vraiment pas aimé ça non plus. J'ai une petite phobie moi avec le téléphone. Je sais pas pourquoi je suis allée dans le secrétariat, mais je regarde le téléphone pis appeler quelqu'un, j'ai vraiment de la misère. Je vais y penser 10 minutes (Transcription 1, p. 12-13).

Avant d'être embauché, il est de la responsabilité de l'employé de faire la démonstration de ses connaissances et de son expertise pour convaincre l'employeur qu'il répond aux critères spécifiques de l'emploi, et qu'ainsi, il représente le choix le plus judicieux pour l'organisation. Après l'embauche, que se passe-t-il si l'employé ne correspond plus à sa description initiale ou s'il ne parvient tout simplement pas à réaliser ce qu'on attend de lui ? Mélanie admet avoir peur du téléphone et fait pourtant le choix de suivre une formation en secrétariat, emploi où le téléphone occupe une place prépondérante. Étant une employée temporaire, elle expliquera subséquemment que si elle a fait ce choix, c'est parce qu'une de ses connaissances pouvait l'aider à obtenir un poste permanent comme secrétaire, ce qui lui aurait assuré une stabilité économique (Transcription 1, p. 14). Ayant sous-estimé les compétences requises pour le poste, cette employée s'est toutefois heurtée à un milieu de travail qui ne lui correspondait pas, et où elle a été complètement laissée à elle-même comme on peut le constater dans l'extrait suivant :

Mélanie : Je le sentais qu'on parlait de moi. J'ai su que sûrement il se disait que j'apprenais pas assez bien et que ça faisait pas l'affaire. Je faisais juste le ressentir ça, mais personne me l'a dit. Tu sais, je suis pas stupide, j'ai une empathie x1000... On me l'a pas dit pis un moment donné, elle m'a dit qu'il fallait que j'aille rencontrer quelqu'un des ressources humaines. Elle aurait tellement dû me le dire, mais la personne que j'allais voir, c'était pour me congédier carrément. Tu sais, tu sors de là et tu es en larmes et elle

m'a dit : « Va falloir que tu viennes reporter tes clés ». Les clés, je les ai données à un monsieur qui était là, qui s'occupait aussi de l'entretien ménager, il était super fin, sûrement qu'il devait voir que je devais pleurer (Transcription 1, p. 12-13).

Mélanie peut posséder plusieurs atouts dans la vie de tous les jours, mais si elle ne parvient pas à faire ce pourquoi elle est embauchée, nul ne peut s'étonner du dénouement de cette histoire, encore plus, en considérant la précarité rattachée à son statut. Toutefois, est-elle entièrement responsable de son sort ? L'employeur n'a-t-il pas un rôle à jouer dans la mise en œuvre de ses compétences en favorisant un cadre propice à l'apprentissage et aux échanges ? Fortement ébranlée par cette expérience, encore aujourd'hui, elle ne comprend pas pourquoi elle a reçu un tel traitement nuisible à sa dignité. Or, peut-elle espérer être digne au travail compte tenu de son inaptitude ?

Cet exemple soulève des interrogations, puisqu'il présuppose une attente implicite de considération envers Mélanie, ne serait-ce que par son unicité. C'est pourquoi l'ignorer et la congédier froidement et sans préavis peuvent choquer. En contrepartie, dans un milieu de travail, une performance est requise. Comment peut-elle être respectée et reconnue s'il lui est impossible d'offrir un rendement acceptable ? En ce sens, la dignité et la dignité au travail sont complexes et comportent plusieurs définitions. Si d'un côté, elles sont comprises comme la valeur fondamentale de tout être humain d'être libre d'agir et de penser, de l'autre, elles sont orientées vers l'attribution selon des compétences exigées dans un contexte défini (Cicero, 1928; De la Mirandola, 1486; Horton, 2004; Islam 2012; Kant, 1785; Perry, 2005; Sayer, 2007). L'objectif de cette étude est de comprendre ce qu'est la dignité au travail à travers son articulation chez un groupe spécifique d'employés.

Le cas de Mélanie est notoire, puisqu'il est représentatif du traitement reçu par plusieurs autres employés comportant un statut similaire au sien. Effectivement, en constante augmentation depuis la fin des années 1990 au Canada, les employés à contrats à durée déterminée, les employés saisonniers, les employés temporaires, les travailleurs indépendants et les employés permanents à temps partiel, appelés les *employés atypiques*, remodelent les pratiques organisationnelles (Kapsalis et Tourigny, 2004). Si Statistique Canada (2015) situait leur pourcentage à environ 15 % en 2015, Kapsalis et Tourigny (2004) le plaçaient autour de 38 % en 2004 (p. 5). Comment expliquer cette diminution si ce type d'embauche est toujours en hausse ? Comparativement à Kapsalis et Tourigny (2004), qui incluent les travailleurs indépendants et les employés permanents à temps partiel, Statistique Canada (2015) omet leur inclusion. Ce faisant, présentement, il ne semble pas y avoir de données statistiques intégrant tous les types d'emplois atypiques. Toutefois, leur embauche étant considérablement en hausse depuis les deux dernières décennies, cela porte à penser qu'ils représenteraient bien plus de 38 % de la main-d'œuvre canadienne actuelle.

Groupe vulnérable par la particularité liée au statut éphémère, pour plusieurs chercheurs, emploi atypique et précarité sont les « deux facettes d'une même réalité » (Bernier, 2007; Cranford, Vosko et Zukewich, 2003; Desrochers, 2001; Noiseux, 2012). Pourtant, malgré l'augmentation de leur taux d'embauche, peu de données existent à leur sujet, d'où la pertinence de s'y intéresser. Si l'emploi atypique rime avec précarité et traitements distincts, les plaçant ainsi en marge des autres employés sur ce que Rayman (2001) appelle le « continuum de la dignité », il importe de leur donner une voix pour comprendre comment ils parviennent à articuler leur dignité dans de telles conditions. Ce questionnement est d'autant plus important, puisque les employés atypiques, ayant pour la plupart un statut temporaire, ne bénéficient pas

de liens sociaux et de « moments of humour and humanity », qui rendent les tâches désagréables plus « supportables » (Bolton, 2007, p. 5). De plus, faire de la recherche sur la dignité, et plus précisément sur la dignité au travail, c'est porter une attention particulière aux pratiques pouvant leur être nuisibles afin d'entamer une réflexion collective sur l'organisation actuelle du travail tout en s'intéressant plus largement au bien-être et à l'épanouissement des employés dans leurs milieux respectifs.

Pour comprendre l'articulation de la dignité chez les employés atypiques, cette étude a privilégié une méthode qualitative. En utilisant des entretiens semi-structurés chez douze participants appartenant à ce groupe distinctif, l'idée était de centrer l'attention sur eux tout en réduisant les influences extérieures liées à des cadres conceptuels préexistants (Lindlof et Taylor, 2011). Afin d'amasser le plus d'informations possible, la première partie de l'entretien servait à créer un lien de confiance et à recueillir des données sur leurs expériences de travail en général alors que la deuxième partie était orientée sur leurs expériences de la dignité au travail. Ultérieurement, ces données ont été interprétées par comparaison avec la littérature existante et par la création d'une typologie propre à l'organisation du travail concernant les employés atypiques et leur dignité.

Effectivement, si dans la littérature elle comporte une dualité dans ses définitions opposant l'*être* et l'*action*, les participants ont mis en lumière un tout autre dessein. Cette étude fait la démonstration de l'inclusion de cette dualité par une réappropriation de l'être et de l'action selon la variabilité des contextes. Plus encore, elle complexifie la dignité au travail chez les employés atypiques en proposant trois dimensions supplémentaires. Plus précisément, elle place l'*interaction* comme concept central et pivot faisant interagir l'être et l'action tout en les

mettant en relation avec les *systèmes du travail* et le *temps*, éléments différentiels des employés atypiques. En ce sens, par l'organisation du travail reliée aux autres dimensions, en résultent la mise en place et la reproduction de pratiques contraignantes et normalisées, nuisibles à la dignité des employés atypiques. Justifiables par l'éphémérité de leur statut, ces pratiques déresponsabilisent tous les acteurs organisationnels, où les employés atypiques en viennent à considérer leur situation comme un rite de passage dans l'attente d'un avenir meilleur.

Bien qu'elle soit présentée sous un format linéaire afin d'assurer une certaine cohérence et cohésion, cette étude refuse les appellations servant à la circonscrire ou qui sous-tende à une hiérarchie dans l'ordre des idées avancées (Coffey, Holbrook et Atkinson, 1996). La numérotation, à l'exception de la pagination pour respecter les exigences de l'Université, est proscrite. Seuls les tableaux figurant dans la discussion sont quantifiés, et ce, uniquement par souci de les distinguer. Ce choix est effectué en concordance avec les conceptions plurielles et contextuelles de la réappropriation des différents concepts évoqués et défendus tout au long de la recherche.

Cette étude est une construction assemblable et dissemblable. Se déployant tout d'abord par la revue de la littérature, elle dresse le portrait historique de la dignité afin de situer sa diversité conceptuelle et sa dualité à travers les époques. Circonsrite par la suite au monde du travail, elle est mise en relation avec le groupe singulier qu'est celui des employés atypiques. En sachant qu'ils sont marginalisés par l'éphémérité de leur statut, que la dignité appelle entre autres à la valeur intrinsèque et inaliénable de l'individu, alors que le travail nécessite de réaliser des finalités autres, il est intéressant de tenter de comprendre comment les employés atypiques articulent-ils leur dignité au travail dans ce cadre précis ? Il s'en suit une explication et une

justification du choix de l'utilisation d'une méthodologie qualitative, qui privilégie la méthode des entretiens semi-structurés pour répondre la question de recherche. Par rigueur et souci d'approfondir la richesse des données recueillies, les résultats et l'analyse sont exposés ensemble allant de l'*être*, à l'*action*, à l'*interaction*, aux *systèmes* et au *temps*. La discussion et la conclusion tissent et nuancent les liens entre ces différentes dimensions tout en témoignant de la mouvance du concept de la dignité au travail par la réappropriation de sa dualité selon la variabilité des contextes et selon l'éphémérité du statut rattaché à l'emploi atypique.

Revue de la littérature

La dignité

La dignité humaine est un phénomène complexe, fragmentée par la pluralité de ses définitions, menant à une variabilité et une multiplicité de ses sens. Pour certains, la dignité n'a donc aucune signification particulière hormis celle que l'on souhaite lui donner (Macklin, 2003). Qualifiée de concept-tiroir, étant trop axée autour de la subjectivité de l'être, Singer (1997) ajoute que la dignité est attrayante et utilisée trop aisément, lorsque les arguments manquent pour étayer une situation, créant ainsi une confusion quant à la valeur qui doit lui être accordée. Par exemple, dans un contexte organisationnel, il peut être tentant pour un employé de vouloir se dérober de certaines responsabilités sous prétexte que sa dignité n'est pas respectée, mais est-ce vraiment le cas ? Ne s'agit-il pas plutôt d'une incompréhension entre plusieurs partis ou d'acte(s) de mauvaise foi ? Il devient ardu de répondre à ces questions, puisque la compréhension du concept, tant dans le recensement des écrits que dans la considération de la subjectivité individuelle et collective, n'est pas universelle.

Pourtant, plusieurs de ses définitions la configurent ainsi et établissent son fondement autour de l'articulation de la raison et de l'intention à travers l'application d'arguments moraux qui rejoignent les intérêts collectifs (Kant, 1785; Horton, 2004, Perry, 2005). Plus précisément, par arguments moraux, il est entendu toutes les valeurs communes que se fixent les sociétés pour vivre ensemble harmonieusement. Ces valeurs, comme par exemple, le respect des droits de la personne, permettent aux individus d'être dignes indépendamment de leur contribution. La dignité n'est donc pas négociée à travers les interactions, puisqu'elle découle des concepts et des valeurs qui nous unissent et nous divisent.

Si la dignité peut être targuée de concept vide par la multiplicité de ses sens, ou encore, de concept favorisant l'application de l'universalité de la raison au profit de la valorisation de la valeur intrinsèque et finale de l'être, elle peut aussi être abordée d'un point de vue extrinsèque. Octroyé à celui qui le mérite, l'individu est digne, puisqu'il agit de sorte à être reconnu grâce à ses réalisations (Sayer, 2007). L'action peut incarner la base du respect de l'autre, où son exécution lui permet l'obtention du statut, et où est implicitement attendue une relation, ce qui pose le concept en perpétuelle tension.

Avant de poursuivre, il est pertinent de signifier qu'encore aujourd'hui, le concept de la dignité comprend une structure historique et sémantique souvent dichotomique. À proximité de la vision judéo-chrétienne, qui sera d'ailleurs explicitée subséquemment, sa structure historique intègre les concepts de *vie sacrée* et de *souveraineté*. Plus précisément, en affirmant que la vie humaine est sacrée, il y a l'admission d'une croyance que : « toutes vies possèdent le sacré en tant que valeur intrinsèque et inviolable » (Shershow, 2014, p.60). Pourtant, pour Aquinas, la vie sacrée est sélective, puisqu'en donnant l'exemple de la guerre, il mentionne qu'elle peut être justifiée si elle défend ou restaure un principe supérieur à l'individualité, comme dans ce cas-ci, la paix (Aquinas, cité dans Emery, 2007, p.109). Ainsi, la notion de choix implique qu'il y a la possibilité pour l'homme de perdre sa dignité, et si la dignité peut être perdue, c'est qu'elle inclue un aspect extrinsèque à son caractère inhérent.

Quant à elle, la souveraineté dans la dignité appelle à l'homme qui appartient à l'État tout comme à l'homme qui y résiste et s'en émancipe par sa souveraineté individuelle (Shershow, 2014). D'un côté, la valeur publique qui lui est attribuée, lorsqu'il s'agit d'une dignité donnée en fonction d'un rang, témoigne de la reconnaissance face à système établi. De

l'autre, en promulguant la quête universelle de la raison, l'homme possède un pouvoir individuel où il reconnaît sa propre valeur. Comparativement au concept de la vie sacrée, la souveraineté ne considère pas l'universalité de l'existence comme fondement de la dignité, accroissant l'idée que le concept est générique et semble toujours vulnérable à une certaine forme réductrice, où il n'est plus qu'un mode de représentation sociale individuelle (Shershow, 2014).

D'un point de vue sémantique, Shershow (2014) constate une étrange relation entre le calculable et le non calculable rendant le concept de la dignité difficilement opérationnalisable. Qualifiée d'essence humaine inaliénable dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), où les individus s'entendent sur leur estime mutuelle en décrétant leur propre valeur de recevoir une telle estime, elle est aussi une chose qui peut être donnée ou enlevée (Shershow, 2014). D'emblée, sont observés des raisonnements tautologiques, puisqu'il est impossible de dire qu'un individu agit avec grande dignité si tous les humains en sont porteurs (Shershow, 2014).

Transposée à un contexte organisationnel, la dignité reprend ces idées en les intégrant au système du travail balisé et structuré. Plus encore, dans une logique où il est attendu et reconnu que l'employé est l'exécutant, il est pertinent de s'interroger sur sa possibilité d'être digne étant donné qu'il semble plus valorisé pour ses compétences que pour son individualité. Or, qu'est-ce que la dignité humaine, et plus précisément, comment s'organise-t-elle dans un milieu de travail ?

Les origines du concept de la dignité

Le concept de la dignité a une longue histoire (Rosen, 2012). Durant la période de l'Antiquité, le stoïcisme fait son apparition chez les Grecs. Cette philosophie, qui sera d'ailleurs

reprise chez les Romains lors de la conversion de l'Occident au christianisme, positionne la raison comme étant universelle afin d'atteindre l'*aponie*, l'absence totale de troubles corporels, et l'*ataraxie*, le bonheur véritable par la tempérance (Gourinat, 2007). Accessible par la recherche de la sagesse en se conformant à l'ordre des choses préétablies, la dignité se présente comme une quête accessible pour tous les hommes (Gourinat, 2007).

Vers 44 av. J.-C., l'orateur et homme d'État de la Rome antique, Cicéron introduit la tension dans la conceptualisation de la dignité en la présentant comme une qualité intérieure, où les actions font ressortir les aspects de cette qualité déjà présente, et comme l'expression ou les manifestations de cette qualité, où les actions déterminent le mérite et l'estime sociale (Cicéron, cité dans Lee et George, 2008). Dans le traité des devoirs *De officiis*, Cicéron stipule que la dignité est liée à un être d'autorité vertueuse, qui, par conséquent, fait de lui un être digne d'être honoré avec considération et respect (Cicero, 1928; Marcotte, 2015). Comme le critique Shershow (2014), le raisonnement de Cicéron est tautologique, puisque « la dignité est un honneur qui rend quelqu'un d'honorable » (p.56). Jusqu'ici paradoxale, la dignité s'articule autour de raisonnements circulaires regroupant et opposant l'être et l'action, où elle ne possède pas de terminologie lui étant singulière.

Vers 382 apr. J.-C. paraît la version latine de la Bible ; la *Vulgate*, où la *dignitas hominis* ne figure pas dans les écrits (Shershow, 2014). La première référence écrite se trouve dans l'original du *Nouveau Testament*, où le terme *Kavod* en hébreux traduit le statut singulier de l'humanité par l'honneur ou la gloire (Roth, 2012). Ainsi, la dignité humaine s'apparente à l'aspect inhérent et universel de l'être, puisque l'individu a la possibilité de s'élever au niveau littéral et figural par l'incorporation des valeurs essentielles de la raison, qui établissent l'aspect

sacré de la vie. Parallèlement à cette conception, elle est aussi associée à l'idée de souveraineté, où l'homme est considéré en tant que valeur publique. Devant appartenir à la caste supérieure, tant par la possession de biens que de connaissances, la dignité est accordée selon le statut et le respect des valeurs essentielles, qui elles, sont peu explicités et variables selon les traductions et les interprétations des écrits (Roth, 2012; Shershow, 2014). Avec une telle vision, les valeurs essentielles sont celles qui sont prescrites par la puissance supérieure, comparativement à la doctrine du stoïcisme, où l'universalisation de la raison et de son accessibilité confère un pouvoir à l'homme, qui peut générer intrinsèquement ses raisonnements, idée qui sera d'ailleurs reprise à la Renaissance.

Effectivement, au 15^e siècle, le philosophe et théologien, De la Mirandola (1486), fait une allocution stipulant que la « dignité de tous est une condition essentielle à la vie » (p. 18). Toujours selon l'interprétation des écrits bibliques, Dieu, architecte du monde, crée l'Humanité, et dans le désir de voir son œuvre appréciée, positionne l'Homme comme une créature autonome par la possession du jugement et de la décision en comparaison avec les autres créatures (De la Mirandola, 1486). N'ayant aucune place particulière dans la chaîne de l'Humanité, les Hommes, en philosophant, s'élèvent vers les Anges et s'approchent de la communion avec Dieu (De la Mirandola, 1486). Associée à l'expression de la liberté morale chez Horton (2004), où toute personne a la capacité d'avoir ce qu'elle désire et d'être à part entière, la dignité, comme l'ajoute Shershow (2014), réside dans l'Humanité en général avec son propre potentiel de « définition et de redéfinition de soi, qui est accessible à tous par l'intellectualité », ce qui positionne encore une fois le concept en tension entre l'actuel et le potentiel (p.69).

Par la suite, au 17^e et 18^e siècle, l'Europe occidentale connaît plusieurs bouleversements au niveau économique, politique et social menant, entre autres, à la restructuration du travail et à l'arrivée de la classe moyenne qualifiée de digne et de libre (McCloskey, 2013). Que ce soit de nouvelles politiques relatives à l'éducation ou à l'urbanisation massive, les individus cherchent à s'émanciper et à être reconnus pour leur individualité. À cette époque, Kant (1785), élabore sa théorie de la loi morale, où l'autonomie est le principe de la dignité humaine et de toute nature raisonnable par opposition à l'hétéronomie, puisque la raison ne peut être empirique dépassant les expériences possibles dans le monde tangible (p. 80). Avec une terminologie s'approchant de celle du christianisme, par exemple, par l'utilisation des concepts de *pureté du cœur*, ou encore, de *bonne volonté*, Kant positionne sa philosophie en intégrant l'être, le monde et Dieu, où ce dernier est le guide et régulateur des actions humaines issues d'un raisonnement inhérent. Dans la philosophie kantienne, la dignité est comprise non comme « une fin uniquement subjective, par l'existence de l'action, mais aussi comme une fin objective, par la fin de l'existence en soi, qui ne peut être remplacée par aucune autre » (Kant, 1985, p. 301-302). Subséquemment, par la finalité de l'existence, « l'homme a non seulement une valeur relative, c'est-à-dire un prix, mais une valeur intrinsèque, c'est-à-dire une dignité (Kant, 1985, p. 301-302). Encore aujourd'hui, l'homme est digne en étant capable de moralité et par l'intentionnalité de ses actions. Cette pensée rejoint le principe de dignité comme souveraineté comme entendu initialement chez les Stoïques, puisque l'individu, libre de toute influence, génère des raisonnements issus de son unicité. Toutefois, avec ses théorisations, s'observe toujours une fragmentation du concept par la quantification et la qualification de l'être et de l'action.

Aussi conceptualisée selon la valeur extrinsèque de l'individu par la reconnaissance d'autrui à travers les prix et les récompenses, la dignité se hisse à un statut de produit de pouvoir

et de privilège (Hobbes, 1642). Dès lors, on remarque cette constante tension, où la dignité s'amalgame au statut hiérarchique de l'individu, ce qui implique que son attribution varie en fonction du positionnement social (Sensen, 2011). Or, si la dignité présuppose que l'homme est en mesure de se gouverner, cette dignité est en fait un instrument pour l'atteinte d'une plus grande égalité de tous. En d'autres termes, dès le 17^e et 18^e siècle, le concept est scindé en deux visions; l'une inclusive à un groupe, et l'autre cherchant à universaliser le concept de sorte à restreindre les inégalités.

Au 20^e siècle, bien que ce désir de se gouverner demeure présent, plusieurs penseurs avancent qu'il est de plus en plus difficile pour l'homme d'être digne, car des suites de l'implantation des nouvelles technologies, la mécanisation du travail a eu comme conséquence d'accroître la production dans un système de plus en plus capitaliste (Horton, 2004). Ce faisant, les rapports sociaux entre les employés, majoritairement issus de la classe moyenne, se sont instrumentalisés générant parfois des conflits et des insatisfactions et remettant ainsi en question la dignité et la liberté des individus de parvenir à leur propre fin (Horton, 2004). D'ailleurs, pour le philosophe Isaiah Berlin, il est laborieux de concilier l'instrumentalisation du travail et des rapports entre les individus avec le concept de la dignité, puisque ce sont les teneurs du pouvoir qui justifient la mise en place de structures et de procédures au profit d'une fin particulière, ce qui n'est pas nécessairement la finalité recherchée auprès des individus mêmes (Berlin, cité dans Horton, 2004). Alors, peut-on être digne si nous répondons à des finalités autres que les nôtres ou, dans d'autres termes, est-il possible de concilier la dignité humaine avec la dignité au travail ?

Une perspective intrinsèque de la dignité au travail : Une valeur fondamentale ?

Selon l'Organisation internationale du Travail (1974), la dignité est un droit fondamental et la constitution sur les normes du travail stipule que : « All human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of opportunity » (p. 93). Ainsi, la dignité au travail, telle qu'on la conçoit actuellement, s'apparente aux principes kantien voulant que l'homme soit en mesure de se gouverner et d'être reconnu. C'est pourquoi elle fait référence à la maîtrise de soi et à l'autonomie, qui regroupent trois grands axes centraux : le respect, la reconnaissance et l'expression (Sayer, 2007). Toutefois, avant d'expliciter ces trois grands axes, il convient de définir ce qu'est plus précisément l'autonomie dans un contexte organisationnel. Pour Spector (1986), l'autonomie est: « the extent to which individual employees can structure and control how and when they do their particular job tasks » (p. 1066). À cette définition, Dickinson (1995) ajoute qu'elle est: « as both an attitude towards learning and a capacity for independent learning » (p. 166). En d'autres termes, l'autonomie est un principe intrinsèque sous lequel l'individu choisit et contrôle le moment et la méthode pour réaliser les tâches tout en ayant l'attitude et la capacité d'apprendre et développer ses propres potentialités.

Pour reprendre le premier des trois axes centraux, le respect est le concept le plus fréquemment utilisé pour définir l'autonomie et la dignité. Comprenant une opposition similaire dans ses définitions, l'utilisation de ce concept pour en expliquer un autre est intéressante et ramène l'idée de circularité dans sa signification. Effectivement, Darwall (1977) note deux types de respect qu'il nomme : « recognition respect » et « appraisal respect » (p. 38). Le premier type de respect consiste à considérer un objet par une délibération, alors que le deuxième réfère à la considération d'un attribut d'un objet déjà valorisé. Si l'individu est compris comme objet

reconnu collectivement, il peut ainsi être respectable par son existence (Darwall, 1977). Or, comme le mentionne Goffman (1959), l'individu est amené à jouer plusieurs rôles et présente différentes identités selon les publics avec lesquels il interagit, ce qui rend difficilement reconnaissable l'universalité de l'existence, qui est plurielle. C'est pourquoi le respect peut aussi être octroyé par la valorisation d'un attribut ou d'une qualité d'un objet sans se préoccuper de l'ensemble de ce qu'il évoque (Darwall, 1977). Tout comme l'autonomie et la dignité, le respect est donc composé d'une construction dichotomique. Par ailleurs, en admettant que la vie est sacrée et que les individus sont autonomes, le respect se présente comme un dû, qui facilite la réalisation de soi, puisqu'il importe de respecter l'autre pour ce qu'il a en commun avec nous, mais encore plus, pour ce en quoi il est différent (Sayer, 2007).

Pour donner ou recevoir le respect, il est sous-entendu qu'il y a l'établissement d'une relation, où le deuxième axe, qu'est la reconnaissance, joue un rôle essentiel. Effectivement, par la reconnaissance, les individus admettent leur lien d'interdépendance et leur vulnérabilité dans leur quête de dignité (Sayer, 2007). Plus précisément, la reconnaissance au travail est :

Un processus communicationnel mutuel mais pas nécessairement réciproque. En effet, la reconnaissance émerge dans l'interaction (équipée) mais elle n'est pas un simple échange, elle est un partage. Elle se manifeste de part et d'autre par de la gratitude qui prend toutefois des formes différentes (sourire, gratification pécuniaire, honneurs, etc.) et dépend des places respectives de chacun (subordonné, responsable, directeur) ainsi que des situations particulières dans lesquelles elle s'exprime (Andonova et Vacher, 2009, p. 136).

La reconnaissance est un concept multiple et circonstanciel, où ses manifestations sont les représentations pratiques d'une dignité qui appelle à la valeur extrinsèque de l'être par la considération de la relation mutuel (Eneau, 2005). Pour parvenir à ce type d'échange, Sayer (2007) ajoute le troisième axe qui est celui de l'expression. Pour qu'un individu soit autonome,

il faut qu'il soit respecté, et cela s'effectue par sa reconnaissance, mais cela requiert aussi qu'il soit en mesure de s'exprimer dans un cadre opportun et qui favorise la confiance (Sayer, 2007). Argumenter respectueusement sans perdre la face et sans égard à la position hiérarchique, c'est maintenir sa dignité et accroître le lien de confiance entre l'employé et l'organisation.

Une perspective instrumentalisée de la dignité au travail : Une question de mérite ?

Cependant, il est ardu de maintenir les liens de confiance et de faciliter la réalisation des trois grands axes centraux si la dignité est instrumentalisée et donnée selon les gestes posés. Dans un contexte organisationnel, certaines actions sont attendues restreignant ainsi la place prise par l'individu en le positionnant sous la gouverne d'une entité autre que la sienne. Plus précisément, Charles Foster (2012) établit la même relation conflictuelle dans sa définition de la dignité, où elle est une qualité reliée à l'honorabilité tout en étant un statut inaliénable, résultant de l'existence. Le problème avec l'instrumentalisation du travail réside dans « l'association de la dignité comme quelque chose que l'on possède et que l'on perd », ce qui réduit l'existence à un produit et dissocie la dignité de l'être, alors qu'elle en fait partie (p. 2045).

Dans le même ordre d'idées, Sayer (2007) et Islam (2012) ajoutent que cette instrumentalisation du travail et la reconnaissance de cette instrumentalisation modifient les rapports sociaux, qui s'instrumentalisent à leur tour générant des conflits et des insatisfactions. Si les relations sont instrumentalisées et reconnues ainsi, il s'en suit une perte d'autonomie et d'identification de soi, où la dignité trouve son sens uniquement dans la valeur accordée à l'action prescrite par l'employeur. Dans l'optique où la dignité signifie réaliser sa propre finalité, que devient-elle lorsqu'un individu choisit volontairement de travailler pour des intérêts autres ? En ce sens, peut-on dire que l'individu est moins digne, voire indigne, puisqu'il accepte d'accomplir une finalité extrinsèque à son inhérence ?

La dignité au travail : une question de mérite ?

Dans un contexte organisationnel, la considération vouée à l'action est notoire, ce qui sous-entend que la dignité est attribuée au mérite. Plus particulièrement, la méritocratie renvoie : « à la valeur et à la reconnaissance qui peut être accordée à une personne en fonction de ses qualités et de celles de ses actions » (Michaud, 2015, p. 15). Encore une fois, il y a confusion entre le calculable et le non calculable, puisque la méritocratie fait appel à l'être par ses qualités et par ses réalisations dans l'action.

En fait, en acceptant de travailler pour d'autres finalités, l'individu n'est pas pour autant moins digne, puisqu'il s'investit de plein gré dans cette relation. Pour Sayer (2007), la dignité réside dans une relation, qui assure un respect et une autonomie, tout en considérant la vulnérabilité et l'interdépendance unissant les employés et les employeurs (p. 570). En d'autres termes, la dignité au travail s'effectue par la reconnaissance de l'action certes, mais aussi par la considération mutuelle entre les différents partis, qui ont besoin des uns et des autres, et par le respect des similitudes et des différences pour le maintien de relations cordiales et satisfaisantes (Sayer, 2007). En ce sens, chez Gazi Islam (2012), la dignité prend vie dans les interactions où l'attention est centrée sur les talents et les compétences des employés, ce qui lie le concept de la reconnaissance à l'identification organisationnelle (p. 38). Cette idée se retrouve aussi dans les analyses qualitatives de Richard C. Warren (2005) portant sur les relations entre les employés du service public, où l'importance de la construction de l'identité collective dans la connaissance et la reconnaissance des uns et des autres grâce aux expériences permet de négocier mutuellement le respect favorisant la dignité (p. 999). Ainsi, en s'identifiant à un objectif commun, il y a une unification des différentes positions hiérarchiques. La dignité n'est plus seulement la reconnaissance et la validation d'une action octroyée à un individu méritant, mais

bien la considération inclusive des tous les acteurs organisationnels indépendamment de leurs statuts et de leurs rôles, puisqu'ensemble, ils forment l'organisation.

La dignité et l'organisation du travail

Il faut aussi garder à l'esprit que l'organisation du travail influence considérablement la perception de la dignité des employés (Crowley, 2013). Comme en fait mention Martha Crowley (2013) dans son analyse comparative et qualitative de 154 groupes de travail de différents secteurs, certaines structures sont implantées dans le but de contrôler les individus, accroissant ainsi l'écart entre les employés et le patronat tout en générant des relations hostiles et conflictuelles. Pour appuyer ses dires, Crowley se base sur la théorie de l'aliénation de Karl Marx (1977) qui stipule : « how capitalist production relations alienate individuals from the products of their labor, their humanity, other people, and ultimately themselves » (Marx, cité dans Crowley, 2013, p. 420).

Ce faisant, selon cette vision, la production dans une logique capitaliste a pour incidence de déshumaniser le travail et est responsable du changement dans les pratiques organisationnelles. Un autre bon exemple concernant l'importance des structures et du modèle économique en place est celui de la *Foxconn technology* en Chine. Brièvement, pour situer le contexte, en 2010, la *Foxconn technology*, compagnie asiatique spécialisée dans la production de produits électroniques, a connu une vague sans précédent de suicides et de tentatives de suicide liés au manque de conditions de travail. Sur une période de quelques mois, 14 personnes se sont enlevé la vie alors que 24 autres avaient le dessein de le faire (Lucas, Kang et Li, 2012). Avant de poursuivre, il convient de préciser que cette organisation est une institution totale, puisqu'elle répond aux critères suivants définis par Goffman (1961) : « A place of residence and work where a large number of like-situated individuals, cut off from the wider society for an

appreciable period of time, together lead and enclosed, formally administered round of life » (p. 13). Bien que cet exemple soit puisé du contexte singulier asiatique, qu'il ne soit donc pas représentatif de tous les types d'organisations ni même de l'objet de cette présente étude, qui sera d'ailleurs explicité ultérieurement, il demeure tout de même pertinent, puisqu'il témoigne d'une maximisation des ressources capitales et humaines dans une logique marchande avancée, où l'individu devient producteur et produit d'un système qu'il crée et perpétue. L'orientation stratégique et les objectifs, dont se dotent les organisations, influent directement sur les pratiques et les interactions, qui dans le cas présent, limitent et réduisent l'employé à une existence uniquement organisationnelle, ce qui n'est pas sans heurts pour sa dignité.

Parallèlement à cette logique capitaliste, Kristen Lucas et ses collègues (2012) ont tenté d'illustrer en analysant le cas précédent qu'il existe des contextes où il est difficile d'obtenir une reconnaissance mutuelle permettant à l'individu d'être digne comme en fait mention Sayer (2007) dans ses travaux. D'ailleurs, selon le rapport du *Student and Scholars Against Corporate Misbehavior* (2010) rendu public après quelques mois d'infiltration de la corporation *Foxconn Technology*, cette dernière a été targuée d'instaurer des pratiques diminutives de la dignité des employés en leur faisant perdre la face au nom de la maximisation des profits qui est leur préoccupation première (p. 10).

S'il est important de préciser le type d'organisation visée, il faut tout autant souligner que la conception de la dignité, déjà variable dans son articulation, l'est aussi selon les cultures étudiées. En effet, en Asie, la culture de la face prime et la dignité se définit à travers le regard des autres et par l'influence religieuse, culturelle et politique (Lucas, Kang et Li, 2012). La dignité n'est donc pas conçue comme un droit universel, mais comme une attribution

exclusivement méritocratique (Lucas, Kang et Li, 2012). Cette conception contraste avec celle de l'Occident, puisque la valeur accordée à l'existence diffère et que sa finalité n'est pas entendue comme étant une fin objective. Au contraire, les employés asiatiques appréhendent leur expérience de la dignité comme étant contingente aux relations avec les autres et au mérite qu'ils sauront acquérir.

Dans un autre ordre d'idées, avec l'organisation du travail et la logique marchande du système économique, Crowley (2013) constate que le traitement entre les employés et entre les employés et les gestionnaires sont tributaires des structures de contrôles coercitifs découlant de ce fonctionnement. Ces contrôles coercitifs diminuent ou retirent complètement l'autonomie des employés tout en adoptant des méthodes de gestion irrespectueuses et parfois abusives, ce qui accroît les risques d'engendrer des inégalités pouvant mener à des conflits (Crowley, 2013). Engagé dans un tel portrait, l'individu est captif d'un environnement auquel il peut difficilement échapper, sans pour autant être passif, puisqu'il contribue à cette organisation du travail. En considérant ce type de logique, il en revient donc à la hiérarchie des organisations d'adopter des pratiques différentes afin de respecter les employés, et ainsi, enrayer les mécanismes qui affectent l'estime et les valeurs personnelles des employés portant atteinte à la leur dignité (Lucas, Kang et Li, 2012).

La dignité et le travail aliénant

Si l'organisation du travail situe la dignité dans un cadre spatio-temporel, qui semble privilégier le capital, il importe de mettre l'accent sur la pluralité des contextes et des tâches à exécuter, rendant le travail possiblement aliénant, puisque nul n'est à l'abri de situations entraînant des interactions irrespectueuses, ou encore, de devoir accomplir des tâches dévalorisantes. Selon les travaux de Judith Buber Agassi (1986), le travail aliénant est la source

d'une perte de dignité (p. 272). Pour elle, il est issu d'une occupation causant des dommages psychologiques à l'employé et provient de l'attitude instrumentale vis-à-vis le travail et les relations, ce qui n'est pas indissociable du cas de *Foxconn Technology* (Agassi, 1986; Lucas, Kang et Li, 2012). Ce faisant, les employés se sentent restreints dans les possibilités s'offrant à eux et il s'en suit une multitude de réactions nuisibles à la dignité. Effectivement, Agassi (1986) explique:

More often, workers who feel constrained by their jobs, especially young ones, bored, limited and frustrated, react by devising artificial variations and challenges, by playing games which may be neutral to the purposes of work organization or harmful to them, including neglect, sabotage, unnecessary absenteeism and informal collective action for the restriction of output (p. 272).

Toutes ces réactions répondent aux insatisfactions occasionnées par le travail aliénant et témoignent d'une baisse du bien-être et de la liberté de choix des individus. Toutefois, pour la chercheuse, il existe un phénomène qui est celui de la construction expressive des insatisfactions (Agassi, 1986). Qualifiée « d'approche prometteuse », elle met de l'avant l'idée selon laquelle les employés sont en mesure de questionner la nature de leur travail, leur degré d'implication et d'autonomie et de soumettre des changements par le biais des syndicats ou du patronat directement (Agassi, 1986). En contrepartie, elle affirme qu'avec l'utilisation des technologies, la mécanisation et la standardisation du travail, il est ardu pour les employés de définir leur place dans leur organisation et de la questionner, puisque la plupart du temps, ils considèrent le travail aliénant comme étant un principe inhérent au travail, où d'emblée, les attentes personnelles et la réalisation de soi sont complètement oubliées.

La dignité au travail et les employés nécessitant peu de compétences

Jusqu'à présent, la dignité s'est avérée être une construction regroupant une panoplie de concepts et de définitions empreints d'une dualité opposant une vision *intrinsèque*, axée autour de l'être, et une vision *extrinsèque*, orientée autour de l'action. D'une part, la littérature sur la dignité portant sur son aspect intrinsèque insiste sur la notion sacrée de la vie humaine. Par conséquent, l'individu a des droits inaliénables en vertu de son existence. Sa valeur distinctive réside dans sa souveraineté. En d'autres termes, elle se manifeste par sa capacité d'autodétermination par la connaissance et l'usage de la raison et de l'intentionnalité. D'autre part, la littérature sur la dignité mettant l'accent sur ses attributs extrinsèques accorde principalement une valeur aux actions posées. Dans cette optique, les actions « dignes » sont récompensées, entre autres, par le respect.

La dignité au travail reprend ces mêmes distinctions tout en se souscrivant à un cadre prescriptif, et où se met en place une organisation caractéristique selon le milieu. Effectivement, si la dignité intrinsèque fait appel à l'autonomie de l'individu, dans un contexte organisationnel, il a la possibilité de : « [...] move beyond existing limits of self to actualize novel expressions of their own potential » (Hodson, 2001, p. 44). Plus spécifiquement, il peut exécuter ses tâches de sorte à réaliser un travail significatif, comme par exemple, en se fixant un objectif qui le transcende, ou encore, en transformant son travail en expérience enrichissante qui lui donne une opportunité de croître. Allant dans le même sens, comme il en a été mention précédemment, l'Organisation internationale du Travail (1974) cristallise l'aspect inhérent de tout être en positionnant la dignité comme droit fondamental et inaliénable (p. 93). Ainsi, tout individu est digne par son existence et a la capacité de choisir pour soi et de se réaliser.

Rendre compte de la dignité intrinsèque au travail, c'est aussi se référer à la capacité de ré-imaginer ce qui ne semble pas objectivement attrayant. Dans une analyse critique de la littérature s'intéressant au bien-être au travail, Cheney et ses collègues (2008) soulignent que n'importe quel type de travail « peut être enrichi, élevé et perçu comme appréciable », ce qui suppose que mêmes les tâches communément envisagées comme « pénibles » peuvent être transformées par un recadrage (p.145). Dans le même ordre d'idées, Terkel (1972) décrit les expériences des travailleurs dans leur quotidien et met en lumière certaines singularités propres aux individus: « [...] a Chicago piano tuner, who seeks and finds the sound that delights; the bookbinder, who saves a piece of history; the Brooklyn fireman, who saves a piece of life » (p. xi). Ce choix dans la perception du travail est tout autant discernable dans l'étude de Wrzesniewski et Dutton (2001) portant sur le personnel de nettoyage dans les hôpitaux. Plus précisément, par la dissimilitude de leurs positions, les employés rencontrés se sont scindés en deux groupes majoritaires; l'un où le niveau d'appréciation du travail était faible et où le nettoyage était perçu comme une tâche nécessitant peu de compétences, et l'autre, où les employés interprétaient leur rôle tel celui d'un guérisseur assurant les soins des patients et de leurs familles et nécessitant un haut niveau de compétences. Comme l'illustre cette présente section, cette créativité et cette efficience dans l'articulation de la dignité au travail, qui peut d'ailleurs dériver de l'agentivité, sont susceptibles de s'exprimer à travers la résistance aux normes, aux règles et aux systèmes de travail (Bandura, 2001).

Quant à elle, la dignité extrinsèque au travail repose sur le bon traitement des employés en lien avec leurs actions avec comme objectif l'atteinte d'un plus haut niveau de performance. En répondant à leurs demandes et en leur assurant une stabilité économique, les employés sont plus enclins à performer et en résulte une satisfaction de part et d'autre, et c'est précisément

dans cette logique que prend place la dignité au travail. Or, si elle s'articule autour du respect et de la reconnaissance, mais aussi au mérite à acquérir, qu'en est-il lorsqu'il s'agit d'un groupe d'employés exécutant ce qui est accessible à tous ? Berg et Frost (2005) ont tenté de répondre à cette question lors d'une étude de nature empirique réalisée auprès de travailleurs nécessitant peu de compétences. Ainsi, ils ont pu statuer que le milieu organisationnel et les syndicats n'influent pas particulièrement sur la dignité des employés, puisque ces derniers n'ont pas le sentiment d'être engagés pour leur unicité ou pour leurs apports éventuels à l'organisation. Les travailleurs nécessitant peu de compétences conceptualisent le travail et leur dignité avec pragmatisme, puisque, pour eux, il ne s'agit pas d'acquérir et/ou de développer une autonomie pour réaliser des potentialités, mais bien d'être respectés et reconnus pour les tâches réalisées.

Ainsi, selon Berg et Frost (2005), les employés nécessitant peu de compétences accordent principalement une importance à ces trois éléments : les hauts salaires, les ressources matérielles et la possibilité d'avoir une formation complète. Pour eux, ces trois éléments assurent leur dignité au travail. Tout d'abord, le fait d'avoir de hauts salaires souligne la reconnaissance envers la nature de l'emploi et permet aux employés de se consoler en se disant qu'ils ont la possibilité d'assurer une sécurité économique à leurs familles. Quant aux ressources matérielles, elles sont la preuve que les employeurs comprennent les besoins des employés et facilitent ainsi la réalisation de leurs tâches quotidiennes. Puis, la possibilité d'avoir une formation complète est le signe qu'ils sont considérés dans ce qu'ils font et qu'ils comptent en tant qu'individus répondant certes à des finalités autres, mais demeurant tout de même entier.

La dignité au travail et les employés atypiques

Outre quelques exceptions notoires (Berg et Frost, 1995; Lucas, 2015), la littérature sur la dignité au travail fait fi de la présentation des catégories d'employés, ce qui sous-entend

implicitement qu'ils se profilent comme un tout homogène alors qu'il en est tout autrement. En hausse depuis plusieurs années au Canada, les emplois marginaux, ou communément appelés atypiques, regroupent entre autres les emplois à contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et les emplois temporaires et correspondent souvent à une main-d'œuvre nécessitant peu de compétences (Cancé, 2002). Plus précisément, entre 1997 et 2015, l'emploi atypique a augmenté de 65 % comparativement à la hausse de 31 % de l'emploi permanent (Statistique Canada, 2015). Représentant une catégorie d'employés vulnérables par la distinction de leur statut éphémère, pour plusieurs chercheurs, emploi atypique et précarité sont les « deux facettes d'une même réalité » (Bernier, 2007; Desrochers, 2001; Cranford, Vosko et Zukewich, 2003; Noisieux, 2012). Malgré les croyances voulant que les conditions de travail s'améliorent, qu'il y ait plus d'opportunités pour exécuter des tâches significatives et participer au développement des organisations, il n'en demeure pas moins que des milieux de travail malsains persistent pour ceux qui y participent (Bolton, 2010; Sennett, 1998). En ce sens, des conséquences néfastes pour les employés atypiques peuvent survenir en raison de leur statut telles que : « l'absence de sécurité d'emploi, les bas salaires et l'absence ou le peu d'avantages sociaux (comme les régimes de retraite) ou de programmes sociaux (comme l'assurance-emploi) » (Kapsalis et Tourigny, 2004, p. 5).

Sur le plan théorique, la littérature sur la dignité au travail ne s'est pas penchée sur les conséquences potentielles de présupposer une dichotomie entourant le concept. Plus encore, des études empiriques n'ont pas tenté d'explorer comment les employés concilient cette articulation dichotomique de la dignité au travail ni comment la singularité du statut des employés atypiques affecte leur intégration. Leur statut particulier mène à formuler des questions qui leur sont spécifiques : Comment participent-ils à la vie organisationnelle, s'ils ne sont que de passage, et

que ce passage comporte une finalité sue et reconnue ? Qui plus est, en optant pour une terminologie où ils sont targués d'employés marginaux ou atypiques, cela sous-entend la mise en place d'un milieu organisationnel qui semble les exclure et les mettre en tension par rapport aux autres employés. Or, si la dignité, qu'elle soit inhérente à l'existence et/ou attributive, s'effectue à travers la reconnaissance et le respect, et que ces employés semblent être laissés-pour-compte, comment articulent-ils leur dignité au travail ?

Méthodologie

La dignité humaine et la dignité au travail sont indissociables, puisqu'elles sont toutes deux formées d'une union et d'une opposition de leurs définitions. Cette étude propose de rapprocher cette dualité en présentant l'être et l'action non comme des choix distincts, mais comme des alternances dont les présences varient selon les particularités du statut des employés atypiques, des pratiques et des différents contextes organisationnels. Peu explicitée dans les écrits, outre dans la théorie de la tension dialectique entre l'autonomie et le besoin d'être connecté aux autres de Jessica Katz Jameson (2002), l'interaction occupe un rôle central dans la perception de dignité, puisqu'avec l'établissement de relations, il se crée un espace d'échange mutuel, où le respect et la reconnaissance de l'être et de l'action sont négociés (p. 273).

Pour réaliser un tel projet, une réflexion sur le cadre idéal à adopter a été entamée, puisque pour reprendre les dires de Maxwell (2013) :

All research has an implicit, if not explicit, design. Avoiding decisions about your design may mean only that you aren't examining the design that is implicit in your thinking and actions and are failing to recognize the consequences that these implicit decisions will have (p. 89).

En ce sens, la visée de cette étude est de comprendre comment les employés atypiques intègrent la dualité des définitions entourant le concept de la dignité en relation avec la particularité de leur statut momentané. Avant d'entamer la collecte de données, plusieurs terrains ont été investigués pour situer quel était le meilleur dessein pour répondre à cette question. Initialement, je voulais peindre le portrait d'une organisation en faisant de l'observation directe et en m'entretenant avec des employés atypiques. D'une part, je devais trouver une organisation avec un intérêt pour l'objet de recherche, et d'autre part,

cette organisation devait embaucher des employés atypiques et leur permettre de s'exprimer lors d'éventuelles entrevues.

Initialement, j'ai contacté une organisation publique et des démarches ont été entreprises pour obtenir l'approbation de la direction générale. Après plusieurs mois d'attente, des échanges de courriels et des appels téléphoniques, l'organisation est devenue plus précise et exigeante dans ses requêtes, souhaitant connaître le nom des futurs participants, les questions qui leur seraient posées, tout en ayant un droit de regard avant le dépôt de la recherche. Avant même de m'être exprimée pour refuser ces requêtes, l'organisation s'est retirée du projet en affirmant qu'aucune recherche ne pouvait être effectuée dans leur bureau actuellement. J'ai tenté d'avoir des explications supplémentaires, mais personne n'a retourné mes appels ni mes courriels.

Par la suite, j'ai demandé à une connaissance, qui siège à une Chambre de commerce, de m'aider en présentant le projet lors d'une réunion. Quelques semaines plus tard, elle m'a envoyé un courriel avec les contacts de cinq compagnies. Sur les cinq appels, je n'ai eu qu'un seul retour. J'ai donc présenté le projet à cette compagnie, spécialisée en plein air, et des démarches pour l'obtention de l'approbation de la haute direction ont été entamées. Toutefois, le contact que j'avais et qui était intéressé est un gérant d'activités hivernales. L'été, il ne travaille pas et son équipe non plus. Puis, il s'est écoulé un délai tellement important entre la présentation du projet et son approbation, que nous étions rendus l'été lorsque j'aurais pu commencer la collecte de données. Reporter le projet à l'hiver suivant n'était pas une possibilité compte tenu des délais prescrits par l'Université pour réaliser la maîtrise.

Après ces multiples refus, j'ai lancé des appels à des chaires de recherche. Aussi confrontées à la difficulté du recrutement de participants, j'ai cru qu'elles seraient plus enclines à m'aider. J'ai entamé des discussions avec une chercheuse d'une chaire de recherche en santé

d'un hôpital de la région métropolitaine, qui agissait aussi à titre d'intermédiaire entre ses gestionnaires et moi. Trop occupés pour me parler, ils lui ont demandé de me dire que le projet n'était pas valable, puisque j'essayais de mesurer la satisfaction et le bonheur chez un certain groupe de travailleurs, ce qui n'est pas possible, encore moins, sans présenter une échelle de mesure adéquate. Après avoir expliqué que mon intérêt n'était pas de mesurer si les gens sont heureux au travail, mais bien de comprendre comment ils interprètent et articulent leur dignité, je me suis fait dire par cette chercheuse qu'il n'y avait pas de distinction à faire et que la question n'était pas pertinente, puisque trop subjective.

Ce commentaire illustre tout le contraire. D'emblée, si parler de dignité rime avec la satisfaction et le bonheur, et que personne ne souhaite se prêter à l'exercice, c'est qu'il y a quelque chose à étudier. Plus encore, avec toutes les organisations, j'ai senti un malaise, lorsque la dignité est évoquée, ce qui me porte à penser que le concept est associé à des pratiques nuisibles, qui éveille une peur quant à leur reconnaissance, sinon pourquoi tous ces silences, ces refus et cette volonté de contrôle de l'information ? Ultimement, avec toutes ces démarches s'échelonnant sur une période de plus d'un an et considérant la stigmatisation du groupe des employés atypiques et de la sensibilité de l'objet de l'étude, je n'ai pas réussi à trouver une organisation.

Contexte de l'étude

C'est pourquoi j'ai lancé un appel à tous mes contacts et les amis de mes contacts sur les réseaux sociaux. J'ai expliqué le projet à ceux qui m'ont contacté et je leur ai demandé d'en parler dans leur entourage et de donner mes coordonnées s'il y avait des intéressés. J'ai effectué une « purposeful selection », puisque j'ai recruté des participants qui correspondent à la visée de l'étude dans l'intérêt d'obtenir les données les plus probantes (Maxwell, 2013, p. 98). Pour

assurer la représentativité, j'ai cherché six femmes et six hommes de 18 à 65 ans, embauchés comme employés contractuels, saisonniers ou temporaires, sans considération à leur niveau d'expertise dans l'optique d'établir le portrait le plus diversifié que possible. Encore une fois, je me suis heurtée à une réticence de la part de la majorité des gens intéressés. Il a été très difficile d'avoir ces douze participants et j'ai dû les rassurer fréquemment quant à la préservation de leur identité. Pour expliquer cette réticence, Kaufmann (1996) note que les personnes interrogées lors d'entretiens n'ont pas nécessairement l'habitude de parler pour la science et de « penser à soi et parler de soi plus profondément et plus précisément » (p.60). À cela, j'ajouterais que la sensibilité entourant le sujet, vu la précarité et le peu de conditions des emplois atypiques, est un facteur influant, puisque si les participants parlent et dévoilent des informations compromettantes au sujet de leur organisation, et qu'ils sont identifiés, ils pourraient subir des représailles comme être licenciés par exemple.

Pour faciliter la compréhension de la présentation des résultats, l'analyse des données et pour décrire les participants, j'ai opté pour la création d'un tableau réunissant certaines informations afin de dresser leurs portraits.

Portraits des participants

Prénom du participant (fictif)	Âge	Occupation	Statut	Domaine générique de l'emploi et mise en contexte
Mélanie	25 ans	Préposée à l'entretien ménager	Contractuel	La participante travaille pour une compagnie de placement spécialisée dans l'entretien ménager. Elle aspire à obtenir un poste permanent au cours des prochaines années.
Line	53 ans	Représentante à la vente	Saisonnier	La participante travaille pour un commerce de grande

				surface. Insatisfaite du traitement qu'elle reçoit de ses collègues et gestionnaires par la surveillance abusive, elle se cherche un autre emploi.
Stéphane	42 ans	Administrateur en sécurité informatique	Contractuel	Le participant travaille à la pige pour plusieurs organisations nécessitant une expertise en sécurité informatique. Il œuvre actuellement pour une organisation où il souhaite obtenir un poste permanent.
Laurence	23 ans	Commis et préposée	Temporaire	La participante travaille comme commis d'une pâtisserie et comme préposée d'un Centre jeunesse. Elle aspire à obtenir un poste permanent au Centre jeunesse depuis plus d'un an.
Jérémy	23 ans	Encadreur professionnel	Temporaire	Le participant travaille pour deux organisations spécialisées dans les arts et l'artisanat. Actuellement étudiant à l'université, il n'a pas l'intention de rester au sein de ses compagnies à long terme.
David	25 ans	Éducateur spécialisé	Temporaire	Le participant travaille comme éducateur spécialisé dans un Centre en santé mentale et il attend un poste permanent depuis plusieurs années.
Réjean	61 ans	Contremaître	Contractuel	Le participant, retraité, travaille comme contractuel pour un arrondissement municipal et il considère son emploi comme un revenu supplémentaire en plus de sa pension.
Louis	59 ans	Opérateur de machinerie lourde	Contractuel	Le participant, retraité, travaille pour une organisation privée, spécialisée dans le déneigement et il considère son emploi comme un revenu

				supplémentaire en plus de sa pension.
Éric	33 ans	Préposé à l'entretien ménager	Contractuel	Le participant travaille pour un commerce de grande surface de nuit. Insatisfait par le manque de considération à son égard, il se cherche actuellement un autre emploi.
Stéphanie	31 ans	Assistante technique en pharmacie	Temporaire	La participante travaille pour une pharmacie. Elle vient d'entamer des études en pharmacologie pour éventuellement changer de statut et devenir pharmacienne.
France	61 ans	Jardinière	Saisonnrière	La participante travaille pour une organisation qui emploie des jardiniers/ères du printemps à l'automne. Suite à un changement de carrière, il y a une dizaine d'années, la participante a trouvé un emploi qui lui permet de se réaliser au travail et d'avoir du temps pour sa famille l'autre moitié de l'année.
Annie	27 ans	Agente de milieu et de développement et animatrice intervenante	Temporaire	La participante travaille pour deux organisations dans le domaine communautaire qui viennent en aide aux enfants défavorisés et elle aspire à obtenir un poste permanent depuis les deux dernières années.

Ce tableau présente les participants selon l'ordre chronologique des entretiens qui ont eu lieu. Le domaine générique et la courte mise en contexte situent leurs objectifs de carrière et témoignent de la diversité de leurs aspirations, ce qui n'est pas à négliger lors de l'analyse et de l'interprétation des données. Ce tableau illustre aussi des écarts considérables entre les âges, les niveaux d'expertise et les domaines d'emploi. Cette étude n'a pas la visée d'être généralisée ni à une organisation ni à un contexte en particulier. Au contraire, en intégrant le sexe, l'âge, la

spécialisation, le domaine d'emploi et l'historique personnel des participants, elle est une tentative de dresser un portrait global de l'articulation de la dignité au travail chez ce groupe peu étudié qu'est celui des employés atypiques.

Méthode

Pour mener cette recherche, j'ai d'abord réfléchi à la relation que je souhaitais établir avec mon objet d'étude et mes participants. Comme l'explique Maxwell (2013): « Thus, you will need to learn what your participant's perceptions and understanding are of you and your research in order to develop useful and ethically appropriate relationships with them » (p. 93). La recherche qualitative ne doit pas être comprise comme un processus unilatéral, puisqu'elle implique la plupart du temps une relation entre le chercheur et les participants. En ce sens, d'emblée, j'ai été « un outil de recherche en interdépendance avec mes participants » (Lindlof et Taylor, 2011, p.9). Je les ai reconnus comme étant les détenteurs d'un savoir précieux que je devais écouter attentivement et je me suis assurée d'être transparente dans mes explications tout en répondant à leurs questions avant et après les entretiens.

Plus précisément, pour réaliser cette recherche, j'ai opté pour l'enregistrement audio d'entretiens semi-directifs d'une durée minimale de trente-cinq minutes et d'une durée maximale de deux heures. Les entretiens ont eu lieu chez les participants ou dans un lieu public selon leur préférence. J'ai choisi cette méthode, puisque je souhaitais privilégier le point de vue des participants en limitant les contraintes afin qu'ils puissent s'exprimer plus librement, et par le fait même, je voulais donner une voix à ce groupe qui est très peu représenté (Lindlof et Taylor, 2012; Anadón, 2006). Brinkmann et Kvale (2015) expliquent dans leur ouvrage que les entretiens semi-dirigés :

Seek to obtain descriptions of the life world of the interviewee with respect to interpreting the meaning of the described phenomena; it has a sequence of theme to be covered, as well as some suggested questions (p. 150).

Si les participants ont accepté de s'entretenir avec moi, c'est qu'ils avaient eux aussi un intérêt pour l'objet de recherche. J'ai misé sur cet intérêt mutuel pour établir un lien de confiance. Puis, avec le désir de créer un rapprochement, j'ai dévoilé partager le même statut qu'eux depuis les dix dernières années. À ce moment, j'avais conscience que ma compréhension du statut de l'employé atypique était liée à ma réalité et aux lectures faites sur le sujet, que je devais d'ailleurs outrepasser pour faire preuve d'une plus grande ouverture. Cette ouverture s'est faite par de multiples réflexions, où j'ai constaté que j'étais l'instrument de ma propre recherche et que je partageais le même monde que mes participants. En ce sens, Hammersley et Atkison (2007) parlent du besoin de réflexivité, puisqu'elle est : « The fact that the researcher is part of the social world he or she studies, and can't avoid either influencing this or being influenced by it » (p. 14). Effectivement, tout au long de l'étude, le chercheur a une influence considérable, puisqu'il la façonne ne serait-ce que par le choix des questions posées, l'influence des dynamiques lors des entretiens, ou encore, par l'interprétation des données qui s'en suivent lors de l'analyse. Il importe de garder en tête cette relation d'interdépendance pour l'interroger continuellement dans l'optique d'exécuter une recherche soucieuse de la rigueur, de la transparence et du respect envers tous les partis impliqués.

Pour guider les entretiens, j'ai demandé aux participants de décrire leur(s) organisation(s) et leur(s) rôle(s) afin de discerner les contextes particuliers. Ensuite, j'ai orienté la conversation de sorte à les amener à parler de leurs expériences de travail et de leurs expériences de la dignité dans leurs milieux respectifs en utilisant la grille suivante à titre de référence.

Grille thématique des entretiens

Grille thématique des entretiens
Description de l'organisation et des rôles du participant Questions : Quels sont la mission et les objectifs de l'organisation pour laquelle vous travaillez ? Que faites-vous pour cette organisation ?
Expérience de travail des participants Questions : Que représente une journée typique au travail ? Quel est un milieu de travail idéal selon vous ? Traitement au travail, observation d'autres personnes, expériences
Expérience de la dignité au travail Questions : Qu'est-ce que la dignité au travail ? Qu'est-ce que la dignité ? Que faut-il faire pour assurer la dignité au travail ? Est-il possible de nuire à la dignité ? Si oui, qui, quoi et comment ? Exemples d'événements liés à la dignité

Avec ces questions, j'ai dressé un portrait du milieu de travail des participants selon la singularité de leur statut. En les abordant selon leurs expériences de travail, j'ai essayé de comprendre comment ils se positionnent par rapport à eux, aux autres, et aussi, par rapport aux contextes et aux lieux, ce qui est un indicateur de leur perception de dignité. Puis, plus explicitement, j'ai choisi de leur poser des questions directement liées à la dignité afin de mettre en relation leurs propos avec leurs expériences de travail et de répondre à la question de recherche.

L'objet de l'étude étant de nature sensible, un des enjeux éthiques a été de m'assurer de la compréhension des participants quant à la préservation de leur confidentialité. Générant un stress chez certains, j'ai expliqué à plusieurs reprises que ni leurs noms ni celui de leur organisation ne seraient divulgués. Par le fait même, j'ai tenté de comprendre d'où venait cette réticence et plusieurs participants ont expliqué craindre des représailles de la part de leurs employeurs, s'ils découvraient qu'ils avaient parlé, comme s'il s'agissait d'une dénonciation ou

d'un manque de loyauté à l'égard de leur organisation. Toujours en considérant la sensibilité de l'objet d'étude, un autre enjeu éthique était de considérer le bien-être émotionnel des participants pendant et après l'entretien. C'est pourquoi je leur ai mentionné, qu'à tout instant, ils pouvaient se retirer du projet, décider de ne pas répondre à une question ou cesser une explication sans égards aux justifications, ce qui n'est toutefois pas arrivé. Plusieurs d'entre eux ont raconté des expériences éprouvantes et mon rôle était de les accompagner en leur vouant une écoute attentive et empathique. Avec ces douze entretiens, j'ai amassé une moyenne de trente-cinq pages par transcription.

S'il importe de songer aux enjeux éthiques et d'adapter le cadre de l'étude de sorte à créer un environnement propice aux échanges avec les participants, il est tout autant pertinent de réfléchir à sa validité, critère de la recherche qualitative souvent mis à mal. Effectivement, par la vaste étendue des données pouvant être amassées et par la subjectivité analytique entourant ces dernières, la recherche qualitative peine à assembler ses nouvelles idées et à les transposer sous forme de généralité (Tracy, 2010). Pourtant, comme le mentionne Lindlof et Taylor (2011), le critère de la validité n'est pas appliqué comme dans la recherche objectiviste, puisque : « In the qualitative research paradigm of the multiple, constructed social realities, a single representation cannot serve as the criterion for an accurate measurement » (p.273). Si la validité concerne la véritable valeur des données présentées, celle-ci doit admettre les possibilités et fonder ses constats grâce à une analyse rigoureuse. C'est pourquoi pour assurer la validité de l'étude, j'ai procédé par l'utilisation de la méthode du « negative case analysis » (Lindlof et Taylor, 2011). Plus précisément, cette méthode consiste à :

As you begin to develop categories (and the explanations that support them), more data are generated in the field. If these new data confirm your explanation, it grows stronger. However, if the new data disconfirm it — in other words, you've discovered negative cases — “then you

should try to understand why they occurred and what circumstances produced them'' (Lindlof et Taylor, 2011, p.278; Gibbs cité dans Lindlof et Taylor, 2011, p.278).

Plus précisément, il s'agit de réviser rétrospectivement les hypothèses et les catégories développées tout au long de l'étude de sorte à les valider ou les invalider, et ainsi, les revisiter pour tendre vers les explications les plus représentatives du phénomène étudié. Toujours selon Lindlof et Taylor (2011), la méthode du « negative case analysis » serait l'une des meilleures pour vérifier l'analyse des données et leur interprétation (p.278). Transposée à cette présente étude, ce choix a permis d'affiner les résultats en misant sur une analyse méticuleuse et humble, admettant les catégories dysfonctionnelles, tentant de les comprendre et de les retravailler afin de dépeindre avec le plus de justesse le portrait singulier entourant l'articulation de la dignité au travail chez les employés atypiques.

Analyse des données

Pour parvenir à un tel découpage, j'ai tout d'abord écouté, transcrit et lu mes entretiens et mes notes à plusieurs reprises de sorte à m'imprégner des données recueillies le plus que possible. Pour reprendre les propos de Strauss: « In qualitative research, the goal of coding is not primarily to count things, but to "fracture" » (Strauss cité dans Maxwell, 2013, p. 107). Pour l'analyse, j'ai donc entamé ce processus de fragmentation qui s'est opéré par itération. Pour citer Sarah Tracy (2013), l'analyse itérative: « [...] alternates between emic, or emergent, readings of the data and an etic use of existing models, explanations, and theories » (p. 184). L'avantage d'une telle analyse est qu'elle encourage la « reflection upon the active interests, current literature, granted priorities, and various theories the researcher brings to the data » (Srivastava and Hopwood, 2009, p. 77). Dans un premier temps, j'ai dégagé les concepts issus de la littérature par un codage *etic*, par exemple, en notant les définitions portant sur la dignité,

l'autonomie, le respect et la reconnaissance afin d'établir les liens préliminaires entre eux pour pouvoir éventuellement déceler les écarts de connaissances (Bazeley, 2013, p. 170-171). Dans un deuxième temps, j'ai fait un second codage pour décrire les idées, les situations et les contextes de chacun des paragraphes des transcriptions (Tracy, 2013). Des catégories obtenues, j'ai fait un troisième codage, où j'ai synthétisé et regroupé les répétitions et les similitudes afin de les interpréter et de les transformer en concepts (Tracy, 2013). Pour ce faire, j'ai développé une typologie de l'organisation du travail reliée aux employés atypiques et à leur dignité. Plus précisément, une typologie est: « [...] a classificatory system for ways of doing something » (Tracy, 2013, p. 210). Peu de littérature existe concernant les employés atypiques, d'où l'importance de classer les idées et les situations pour rendre compte d'une certaine organisation du travail selon leur réalité distincte. Puis, j'ai assemblé les concepts existants dans la littérature à cette typologie pour dresser un portrait global de l'articulation de la dignité chez l'employé atypique.

Présentation des résultats

Les résultats de cette étude sont présentés à partir de l'être allant jusqu'à la temporalité pour définir l'articulation de la dignité au travail chez les employés atypiques. Ce choix de cadrage témoigne d'une gradation dans la présentation des résultats alors que les concepts sont des entités distinctes et semblables, dépendantes et indépendantes. Il n'y a donc pas d'ordre chronologique ni d'ordre hiérarchique, mais bien l'amalgame de la fusion de ces différents concepts selon les contextes produisant ainsi des tous singuliers.

Illustrant la circularité des raisonnements entourant la dignité, cette étude mise sur l'inclusion de la multiplicité de ses définitions en les acceptant dans leur ensemble. La linéarité inhérente à l'écriture est problématique, puisqu'elle présuppose un ordre chronologique et

hiérarchique dans la présentation des éléments, ce qui n'est pas le cas dans cette étude. Toutefois, pour assurer la cohérence, faciliter la compréhension, et puisque l'expression écrite est linéaire de facto, ce projet sera présenté ainsi, bien que cela ne rende pas justice à toute la complexité et la richesse des concepts explorés.

Résultats et Analyse

Les participants ont articulé leur dignité au travail de moult façons. Comme il l'a été présenté préalablement, ils ont invoqué plusieurs éléments clés figurant dans la littérature tels que : l'autonomie, la performance, le mérite ainsi que la qualité de leurs interactions passant par la reconnaissance. Plus encore, ils ont mis en lumière certains éléments spécifiques appartenant au cadre organisationnel. Effectivement, les participants ont relevé que les systèmes du travail posent bon nombre d'obstacles et de contraintes nuisibles à l'articulation de leur dignité tels que: les procédures, le manque de formation, leur statut inférieur, l'utilisation de l'espace, la surveillance et le traitement subi. Débutant avec la présentation des aspects de la dignité intrinsèque au travail pour les participants, la prochaine section visitera par la suite tous les autres éléments mentionnés ci-dessus.

La dignité de l'être au travail chez les employés atypiques

La dignité de l'être se rattache à sa valeur intrinsèque, c'est-à-dire à l'autonomie dont l'individu faire preuve pour générer des raisonnements empreints de moralité tant dans l'intentionnalité que dans la finalité.

Autonomie

Ce faisant, si la dignité est définie communément dans la littérature comme étant la capacité d'être son propre souverain en pensant et en agissant pour soi, l'autonomie, son concept sous-jacent, se réfère aux potentialités individuelles pour parvenir à un certain achèvement. Liée au respect, à la reconnaissance et à l'expression, c'est aussi un espace à travers lequel il est possible d'être créatif. Or, dans un cadre organisationnel, qui comprend son lot de procédures, on peut mettre en doute la possibilité de développer son autonomie. Plus encore, le statut distinct

des employés atypiques semble être assez exclusif à leur égard, que ce soit au niveau des conditions ou du traitement au travail, d'où l'intérêt de voir si ces derniers arrivent à réaliser leurs potentialités, et dans l'affirmative, de déceler les moyens d'y parvenir.

Tout d'abord, lors de la réalisation des entrevues, peu de participants ont parlé directement de l'autonomie comme étant un concept permettant d'être digne au travail, ce qui est étonnant compte tenu de la littérature à ce sujet. Œuvrant au sein d'une compagnie artistique et offrant divers services de design pour les particuliers, la conception de Jérémy sur l'autonomie rejoint ce qui en est dit concernant la créativité. Effectivement, lorsqu'il explique comment les employés sont censés offrir un service uniforme, il dit :

On est censé avoir tous eu la même formation pis faire toutes les choses de la même façon, mais dans la réalité, ce n'est pas nécessairement ce qu'on va voir, étant donné qu'y a des gens qui ont plus peur d'utiliser certains outils ou qui préfèrent d'autres outils ou qui ont juste des goûts différents pour ce qui est du design et tout ça (Transcription 5, p.4).

Nonobstant les procédures mises en place ou les contraintes pratiques, ce participant innove par la nature de son emploi, mais aussi dans sa capacité à effectuer des choix qui lui sont propres dans un milieu pourtant dichotomique puisque, d'un côté, il est engagé pour sa créativité, et de l'autre, l'employeur cherche à orienter ses pratiques en procéduralisant sa créativité par souci d'uniformisation des services aux clients. Jérémie dépasse donc ces contraintes en se créant un espace personnel. Ainsi, il parvient à se réaliser tout en comblant les attentes de son employeur et des clients.

Travaillant pour une municipalité, Louis, de son point de vue, évacue complètement la tierce partie de son discours, que ce soit l'employeur ou le client, puisque, pour lui, l'autonomie passe par la connaissance de ses préférences. Il faut « créer le plaisir au travail par soi-même » en aimant ce qu'on fait (Transcription 8, p.8). Ainsi, peu importe le regard d'autrui, l'autonomie intègre la valeur intrinsèque de l'individu et il n'en revient qu'à lui de trouver comment réaliser ses potentialités au travail.

Cependant, pour d'autres participants, les présences de l'autre et d'espaces propices à la réalisation des potentialités sont importantes. C'est d'ailleurs pourquoi le fonctionnement des organisations semble être un obstacle au développement de leur autonomie en leur permettant difficilement de prendre des initiatives. Par exemple, lorsque David parle d'une procédure d'intervention qu'il a mise en place et qu'il relate :

C'est juste de dire, si je le mets en place, c'est qu'y a une raison. Si tu comprends pas ou que t'as des questions, pose-moi-les, ça va me faire plaisir d'y répondre, mais viens pas, viens pas tout défaire ce que je fais. Si je le fais, c'est qu'y a une raison pis c'est pour avancer (Transcription 6, p. 7).

On peut voir qu'il n'y a pas la possibilité d'être novateur et créatif dans un milieu semblable, puisqu'il y a déjà un savoir-faire organisationnel implanté. Par ailleurs, on observe un certain refus de reconnaître l'apport de l'autre, que ce soit de son savoir et/ou de son expertise, en se limitant à une certaine appropriation personnelle du savoir-faire existant. Plusieurs participants se sont d'ailleurs heurtés à ce même refus. Que ce soit lorsque Jérémy dit : « Moi, j'essayais d'apporter mes connaissances, mais elle (la gestionnaire) semblait renier tout ce qui venait de l'extérieur, comme si elle avait, je ne sais pas, la solution miracle là [...] » (Transcription 5, p.15), ou encore, lorsque Laurence explique qu'elle se sent comme « un fantôme » (Transcription 4, p.5) sur son lieu de travail, il semble laborieux pour les employés atypiques d'être considérés comme des acteurs importants dans leurs organisations respectives et cela se reflète sur leur perception d'eux-mêmes. Étant des employés pour une durée déterminée, ils ne sont pas là pour réaliser leurs potentialités jusqu'à un certain achèvement. Au contraire, ils agissent à titre de maillons temporaires de la chaîne, où le cadre restrictif du travail ne leur permet pas d'user facilement d'autonomie.

Relativisation du discours sur l'autonomie

C'est pourquoi dans l'optique de justifier et de faire sens de leur présence dans un milieu contraignant, les participants relativisent leur discours sur leurs apports au travail en se remettant à leur autonomie dans la personnalisation d'un service et en excluant le traitement vécu sur le lieu de travail. Plus particulièrement, lorsque Jérémy mentionne :

J'aime faire plaisir aux gens et je suis là pour faire mes suggestions aux gens, pour les aider, pour les aider à, dans un certain sens, mieux s'aimer pis mieux aimer leur environnement, parce que c'est un magasin d'art et d'artisanat. Quand on fait encadrer quelque chose, c'est parce qu'on y tient à la base, parce qu'on veut le mettre en valeur, parce qu'on veut le protéger, parce qu'on veut l'accrocher et le voir à long terme (Transcription 5, p.8).

Cette même idée est aussi retrouvée chez Laurence :

Moi, j'aime ça travailler avec les gens. J'aime ça rendre service pis j'apprends des choses. Moi, j'aime ça apprendre. C'est pour ça que j'ai souvent changé de job, parce que justement, je cherche un peu ce que j'aime faire. Tu sais, c'est pas perdu. Ce sont des connaissances pas perdues. C'est toujours le fun d'apprendre (Transcription 4, p.5).

Avec de telles affirmations, les participants dévoilent une part d'eux-mêmes soit leur propre reconnaissance tout en montrant la créativité dont ils font preuve à travers un cadre défini. Cette créativité est différente de celle qui est entendue dans la définition de l'autonomie, puisqu'il n'y a pas d'espace initial rendant possible son exécution. Pour reprendre le premier exemple où Jérémy définit son autonomie par sa capacité à être créatif, il faut préciser qu'il l'est par sa liberté de choisir le design, le matériel et l'assemblage du produit final. Il n'a pas à reconsidérer un espace contraignant, et ce, même si l'employeur tente d'orienter son travail par la présence de procédures. Il a toujours le choix et ce choix est respecté dans la mesure où tous trouvent leur satisfaction.

Pour d'autres participants, le choix n'est pas une possibilité, puisque le milieu de travail ne le rend pas accessible, parce que soit il n'est pas requis, soit sa rigidité fait qu'il leur est impossible de trouver d'autres solutions. Ce faisant, étant dans des lieux comprenant peu ou pas d'espace propice laissant libre cours aux prises d'initiatives, les participants réadaptent leurs discours pour l'extrapoler afin de l'étendre à de plus larges horizons. Ils sont donc créatifs autrement en misant sur la relation avec l'autre. Pour reprendre les exemples ci-dessus, que ce

soit par la transmission du savoir ou par l'apprentissage, on constate que les participants ont la possibilité de développer leur autonomie en fonction de ce qu'ils apportent et reçoivent de l'autre qui ne fait pas partie de l'organisation à travers l'échange, mais aussi en fonction du bien-être personnel que cela leur procure.

Aussi, lorsque l'environnement de travail rend difficile le développement et la mise en acte des potentialités individuelles, il ne faut pas oublier ce qui s'y trouve à l'extérieur. C'est d'ailleurs le cas de Mélanie, qui travaille sur appel pour une compagnie d'entretien, et qui explique :

Je préfère avoir du temps pour vivre, c'est le plus important pour moi, d'avoir du temps pour les gens que j'aime pis faire ce que j'ai envie même si j'aime mon travail. Le travail, c'est juste une question d'argent pour moi, mais j'aime mon travail, mais c'est juste une question d'argent (Transcription 1, p.9).

Pour elle, l'autonomie repose sur sa capacité à influencer sur son milieu externe, n'ayant pas les balises nécessaires lui permettant de faire autrement sur le lieu de travail. En d'autres termes, elle n'est pas moins autonome, parce qu'elle est dans un lieu ne favorisant pas son développement. Au contraire, elle fait le choix de réorienter son discours et de mettre de l'importance là où elle sent qu'elle peut se réaliser.

Ainsi, l'autonomie pour les employés atypiques s'apparente à la connaissance et à la reconnaissance de leurs propres capacités et par la possibilité de faire des choix en lien avec un service offert avec une tierce partie ou en lien avec un milieu distinct du cadre du travail. Ils choisissent ce qu'ils incluent et excluent pour réaliser de leurs potentialités. C'est grâce à cette relativisation du discours que les participants réussissent à se réapproprier une autonomie qu'on semble vouloir leur enlever, et qu'ils créent le sens de ce qu'ils font par leurs performances.

La dignité dans l'action chez les employés atypiques

Contrairement à la dignité de l'être, où l'individu est au centre de la réflexion par sa capacité à se gouverner en étant maître de sa raison, la dignité dans l'action, quant à elle, est associée aux gestes posés et en leur reconnaissance de la part d'autrui. Pour être digne, il ne suffit pas d'accorder une valeur unique à l'aspect intrinsèque de l'individu, mais bien de faire la démonstration d'aptitudes permettant l'obtention du statut.

La dignité dans la performance

Pour reprendre l'autonomie et la relativisation de son discours tel qu'explicitées précédemment, on perçoit que bien que les participants puissent agir selon les réalisations de leurs potentialités individuelles, il n'en demeure pas moins qu'ils produisent des actions dans l'optique de parvenir à des résultats. Ces différentes actions posées dans des contextes fluctuants, par exemple, par des espaces changeants, des procédures implantées, ou encore, des interactions pour ne nommer que ceux-ci, donnent lieu à des performances uniques.

La performance est donc entendue comme étant le processus par lequel l'employé s'attèle à la tâche menant au résultat, qui est la finalité observable et reconnue par l'employé et/ou l'autre partie impliquée. Dans le cadre du travail, il faut garder à l'esprit que l'employeur s'attend à ce que l'employé exécute et mène à bien diverses tâches. Ce faisant, il se doit de performer, donc de faire, mais aussi de produire et, c'est à travers cette performance, que l'employé donne une valeur à l'action posée.

La valeur donnée à l'action a une importance particulière, puisqu'elle est tantôt intrinsèque, donc accordée aux motivations personnelles, voire à la réalisation de soi, tantôt extrinsèque, ce qui signifie que l'action est exécutée pour l'autre afin d'en obtenir sa validation. Pour reprendre un des exemples liés à l'autonomie, lorsque Louis mentionne que :

Il faut que tu crées le plaisir au travail par toi-même. Y faut que tu aimes ce que tu fais et j'aimais ce que je faisais et y faut que tu t'amènes à avoir du plaisir au travail (Transcription 8, p.8).

Il s'agit ici d'un employé ayant la capacité de réaliser ses potentialités, mais il ne faut pas oublier l'action en elle-même soit la finalité qu'elle représente et sa valeur, soit sa constitution, vecteur de sa réalisation. Dans le cas ci-dessus, le participant aime faire son travail. Ainsi, en aimant l'action de faire, il justifie sa performance à travers un discours lui permettant de ramener ses expériences au plaisir qu'il se crée. Ce qui constitue donc l'action est sa capacité à générer un raisonnement personnel, ce qui semble indissociable de l'autonomie.

Comparativement à l'exemple précédent montrant la réflexivité du participant à juger de sa performance, pour d'autres, il s'agit davantage de performer pour un auditoire. En effet, comme il a été le cas antérieurement, que ce soit pour apprendre ou pour enseigner, les participants agissent pour la poursuite d'un but dépassant leur individualité. Plus précisément, œuvrant comme psychoéducateur dans le domaine de la santé, David explique :

Je pense que c'est les réussites de tous les jours que je peux faire avec les usagers pis c'est un peu la reconnaissance que t'as d'eux, premièrement, qu'y vont apprendre pis développer des compétences qu'y avaient pas avant tout ça, pis c'est aussi de voir tout l'avancement (Transcription 6, p.8).

Pour justifier la pertinence de ses actions au travail, ce participant parle des progrès observés, mais aussi de la relation qu'il établit avec les usagers et de la reconnaissance qu'il parvient à aller chercher, ce qui vient légitimer les bienfaits des gestes posés. Ce faisant, il quantifie et qualifie ses performances en fonction de l'autre. Enfin, l'action, peu importe sa constitution, est le second élément qui vient après l'être. L'individu est doté de raison à laquelle

s'ajoute la notion d'intentionnalité pour ensuite accomplir un geste. La dignité, quant à elle, est multiple et peut être attribuée selon des actions correspondant à des critères établis.

La dignité : une attribution méritocratique

Effectivement, dans le cadre du travail, la dignité peut être attribuée au mérite. En considérant que les employeurs cherchent à maximiser leurs ressources à des coûts toujours moindres, l'intérêt premier n'est peut-être pas envers l'individu, mais plutôt envers leurs réalisations, d'où pourquoi s'intéresser à la performance. Un bon exemple pour illustrer ce propos est celui de Jérémy lorsqu'il dit :

La gérante qui est là, c'est elle qui est venue me chercher moi pour m'avoir dans le département. Elle travaille à peu près de la même façon que moi et à ça fonctionne. Ça paraît dans les chiffres de ventes (Transcription 5, p.12).

Si la gérante vient le chercher, c'est parce qu'il performe bien et qu'il rapporte à la compagnie. Il gagne de la notoriété par ce qu'il est capable d'accomplir. C'est d'ailleurs dans le même ordre d'idées que Stéphane et Laurence ont mentionné qu'il fallait : « faire sa place lorsqu'on arrivait dans un nouveau milieu de travail » (Transcription 3, p.13; Transcription 4, p.6). En tenant de tels propos, ils montrent qu'ils ne sont pas considérés d'emblée, parce que si c'était le cas, ils ne ressentiraient probablement pas le besoin de se faire valoir. La dignité est donc quelque chose qui s'acquiert en faisant ses preuves.

De plus, en se comparant à des collègues permanents de longue date, Louis ajoute que l'expérience joue un rôle dans le traitement accordé aux employés, puisque quand l'employé a un « gros bagage », il a de meilleures chances d'être mieux traité (Transcription 8, p.5). Encore une fois, la dignité est méritocratique et les individus sont promus à titre d'êtres dignes en s'inscrivant dans les différents systèmes du travail. Toutefois, les notions d'« expérience » et de

« traitement » sont particulièrement intéressantes dans le dernier exemple. L'expérience est un facteur qui semble s'acquérir avec le temps. Dans le cas où il s'agit d'employés atypiques, ils ne peuvent pas miser sur un avenir de longue durée au sein de l'organisation. En ce sens, si l'expérience est le gage d'un meilleur traitement, on peut questionner celui qui est octroyé à cette catégorie d'employés, et ce, surtout en considérant que la dignité attribuée en fonction d'aptitudes a pour incidence de réduire l'individu à une valeur quantifiée et quantifiable.

L'employé quantifié

Dans le même ordre d'idées, si la dignité peut être donnée, c'est qu'elle peut aussi être enlevée, ce qui va à l'encontre même de son fondement, où elle est liée en partie à la valeur intrinsèque de l'individu. Ainsi, les employés ont intérêt à remplir les exigences sans quoi d'autres seront là pour prendre leur place. Œuvrant pour une compagnie de grande surface, Line est souvent confrontée à un roulement de personnel important et elle mentionne : « On le sait que c'est les nouveaux à cause de la batch. C'est marqué 2015 sur eux autres. On le sait que c'est des nouveaux-là, on voit toujours des nouveaux visages [...] » (Transcription 2, p.8). Dans cet extrait, cette participante dépeint le portrait d'un environnement où les employés sont dépersonnalisés au point où ils se reconnaissent entre eux non pas par leur nom, mais par leur date d'entrée en fonction. Dans le même ordre d'idées, faisant référence à une expérience antérieure comme journalier dans une compagnie de produits de plastique, Stéphane ajoute que la quantification des employés temporaires se fait dans la manière qu'ont les employeurs de combler les imprévus et les urgences avec leur utilisation. Plus précisément, il explique :

Y te prennent, ils te prennent temporaire, parce que leur gars qui est là d'habitude, y'est malade faque tu le remplaces pis on vient de le savoir à la dernière minute qu'y est malade. Toi, on te call, parce qu'on a callé la compagnie qui fournit des journaliers. Dix minutes avant eux autres, y faut qu'y nous envoient un gars comme toi, pis toi, vite,

parce qu'il faut que tu rattrapes le temps perdu du gars faque on a pas le temps de te parler. Les boîtes sont là pis ferme ta gueule pis c'est tout (Transcription 3, p.14).

Dans cet exemple, l'employé journalier est encore une fois dépersonnalisé, puisqu'il est réduit à son rôle de remplaçant, celui du « gars », comme les autres « gars », qui sont là avant, pendant et après lui. Si tantôt la dignité est accordée selon le mérite, dans le cas de la quantification de l'employé, la reconnaissance de son individualité n'est pas requise ni même de ses compétences, car s'il est inadéquat, aussi vite est-il arrivé, aussi vite sera-t-il remplacé. Puis, allant dans le même sens, pour Réjean, gestionnaire dans le secteur public, il affirme :

La dignité pour eux autres (les travailleurs), c'est pas important non. [...] comme je te dis, on a, dans un pommier, t'as toujours une pomme pourrie, elle est toujours là, pis nous autres, on en a 2-3 pis c'est toute. Mettons sur 150 employés, y'en a pas beaucoup (Transcription 7, p.6).

Le discours de ce gestionnaire comparant ses employés à des pommes les dépersonnalise certes, mais il se permet aussi de juger de leur qualité et de déterminer ce qui est important pour elles. Lorsqu'un employé est comparé à un objet, peu importe sa représentation, il est réduit et l'unicité de son existence n'est plus. En déshumanisant l'employé, on s'intéresse davantage à ce qu'il a à offrir sans même le considérer. Plus encore, Louis ajoute :

Dans le secteur public, la dignité t'oublies ça là, t'oublies, t'oublies ça la dignité. Que t'aïlles 20 ans, 25 ans de date, 30 ans, pour eux, t'es rien qu'un numéro. Moi, j'étais le numéro x. Par mon nom, y me connaissaient pas vraiment, mais par le numéro oui. Je trouve ça plate, même après une trentaine d'années, c'était comme ça (Transcription 8, p.5).

Si la dignité peut être attribuée selon le mérite, en tenant compte de la quantification de l'individu, sa considération est révolue, et ce, peu importe son expérience. L'employé, associé à un numéro, est un produit interchangeable et servant les finalités des organisations.

Néanmoins, l'action tout comme l'être sont des concepts linéaires définissant la dignité. Ils excluent donc les relations qui s'établissent sur les lieux de travail. Pourtant, pour pouvoir émettre tous ces constats, la dignité doit intégrer la pluralité de ces définitions, mais aussi de ses acteurs et posséder une dimension interactionnelle.

La dignité dans l'interaction chez les employés atypiques

La complexité entourant le concept de la dignité réside en partie dans sa multiplicité. Comme il a été exposé précédemment, la dualité du concept repose, de facto, sur sa construction opposant majoritairement l'être et l'action. Présentées comme étant irréconciliables, ces définitions positionnent d'emblée le concept aux antipodes avec comme prémisse initiale, la notion de choix. S'en tenir à cette présentation, c'est se limiter à cette conception par opposition, alors que la dignité est un concept immensément plus riche et plus complexe, qui se doit d'être complexifié davantage. La dignité, c'est l'être, c'est l'action, mais c'est aussi l'interprétation de cette dualité, à laquelle s'ajoute une autre dimension, qui est celle des interactions.

L'être et l'action

La compréhension de la dignité se fait par l'assimilation dichotomique de ses définitions et la pose ainsi en constante tension. Au niveau des manifestations pratiques sur les lieux de travail, force est de constater que l'être et l'action, tantôt présentés comme des opposés, font partie ensemble d'un discours regroupant cette même opposition. Les employés atypiques intègrent donc l'être et l'action comme un tout variable dans leurs rapports avec les autres. Des suites de l'intégration de cette opposition, il en résulte une adaptation du discours, selon les contextes, comme on peut le constater chez David, lorsqu'il explique pourquoi la dignité est importante pour lui :

David : La dignité, c'est important, parce qu'à la base, si tu connais pas quelqu'un, tu vas le respecter, parce que tu le connais pas faque tu veux pas juger, tu veux pas faque tu vas avoir du respect pour la personne pis tout ça.

MP : De donner le respect comme ça à quelqu'un, est-ce que tu peux lui enlever le respect que tu lui portes ?

David : Je pense que oui dépendamment de, exemple au travail, si y'a un employé qui respecte rien pis mettons qu'y arrive en retard ou qu'y respecte pas les gens pis tout ça, ben c'est sûr que le patron va avoir moins de respect envers cette personne-là, y va avoir des conséquences pis tout ça (Transcription 6, p.10).

Dans cet exemple, l'être et l'action sont utilisés pour définir la dignité de la personne. Ces deux définitions, certes antinomiques, sont présentées ensemble dans le discours du participant. D'emblée, il faut respecter l'être, et ensuite, lui retirer, ou du moins, lui vouer un respect moindre si ses actions ne coïncident plus avec les règles de l'organisation. L'octroi de la dignité est instantané alors que son retrait est variable et à la merci de celui qui ne sera plus méritant. En considérant que le participant émet un jugement, ce n'est pas forcément l'individu qui n'est plus digne, mais le regard qui lui est porté qui change. Il s'agit ici d'une interprétation de la dualité du concept transposé sur l'autre. L'être et l'action ne peuvent être dissociés, puisqu'ils sont tous deux présents. De plus, ils ne peuvent être pensés par opposition tant au niveau conceptuel que pratique, puisque cette réduction engendre la présence du choix entre l'être et l'action et entre sa dignité et sa perception par autrui, ce qui compartimente le concept et en limite sa compréhension.

Complexifiée davantage, la dignité se reflète donc comme étant l'intégration de l'être et de ses capacités, et de l'être et de ses capacités par rapport aux autres, qui s'en font les juges, comme tel est le cas dans l'exemple présent. L'individu définit sa dignité en intégrant son aspect inhérent tout comme ses accomplissements, mais bien que cette perception puisse être tout aussi variable selon la considération de ses propres compétences, il n'en demeure pas moins qu'il ne

peut s'enlever ce qui fait partie de lui-même. L'autre est celui qui influe sur la variabilité du retrait de la dignité, tant au niveau intrinsèque, par l'absence de reconnaissance de l'individu, qu'au niveau extrinsèque, par l'absence de reconnaissance de ses compétences. Pour pouvoir parvenir à un tel jugement, il faut donc que l'autre observe l'être et ses actions de sorte à interpréter sa valeur et ses réalisations en comparaison avec son appropriation personnelle des attentes organisationnelles, de sa propre valeur et de ses compétences.

L'observation explique en partie la possibilité du jugement, mais elle nécessite aussi l'établissement d'une relation, ne serait-ce que par la reconnaissance de l'autre. Comme l'énonce Stéphanie : « On n'est pas des robots. Un humain, ça vit dans une structure sociale. Il faut en tenir compte tout le temps, je trouve » (Transcription 10, p.9). Pourtant, l'être et l'action sont présentés comme des axiomes indépendants, où ils figent l'employé dans son individualité et dans sa capacité d'agir sans considérer la dimension interactionnelle.

Telle qu'explicitée précédemment, la dignité est un concept immensément riche et complexe, où la considération de l'environnement et des relations s'y établissant sont substantielles, puisque c'est là où prend place la variabilité du retrait de la dignité.

Pour reprendre un des exemples précédents, lorsque David relate qu'un individu qui ne respecte pas les autres est moins respectable, il sous-entend qu'il y a une relation à travers laquelle il n'y a pas de reconnaissance quant aux attitudes à adopter, que ce soit par le respect de l'être et/ou de ses compétences (Transcription 6, p.10). L'individu perd sa valeur, parce qu'il ne reconnaît pas celle d'autrui. Il fait aussi référence au manque de ponctualité pour justifier la diminution du respect. Il s'agit ici d'une interprétation des attentes organisationnelles face à ses attentes personnelles, où l'action est jugée nuisible, ce qui permet la modification du discours. L'être et l'action se posent donc dans l'interaction, puisqu'une relation s'établit entre les

différents acteurs, d'une part, par les conversations et, d'autre part, par l'influence qu'ils ont sur la réalité adverse et sur la variabilité des perceptions liées aux individus et leurs réalisations.

Cet exemple est particulièrement pertinent, puisqu'il regroupe les propos des participants concernant la dignité au travail comme il en sera le cas dans le prochain point. Le rapprochement entre l'être et l'action par rapport à soi et aux autres par le biais des échanges montre que la dignité est plurielle et composée d'autre concept qui est celui du respect.

Respect

Effectivement, dans l'extrait précédent, il est intéressant de souligner que l'importance de la dignité est fondée sur cet autre concept. Comme l'ajoute Jérémie : « [...] la dignité rentre à l'intérieur du respect qu'on doit avoir envers l'autre. Tant qu'on respecte les gens, c'est là qu'on se retrouve à se sentir mieux dans notre environnement de travail » (Transcription 5, p. 34). Selon ces deux exemples, la dignité semble être un état résultant et faisant partie de cet autre concept qu'est celui du respect. Ainsi, si la dignité peut s'apparenter au développement des potentialités, son concept n'est pas pour autant autonome.

Pour la majorité des participants, le respect est l'outil et l'achèvement permettant à la dignité d'émerger, ce qui explique leur interrelation, où seule l'attribution est changeante selon l'intégration de l'être et/ou de l'action. Pour Stéphane, la dignité fait référence à l'aspect inhérent de son existence comme lorsqu'il dit : « La dignité, c'est le respect de moi, le respect de ma personne » (Transcription 3, p.13). De prime abord, la dignité est la reconnaissance de sa propre individualité et de son unicité. Pour d'autres participants, elle s'articule à partir de la reconnaissance portée à la valeur intrinsèque d'autrui comme lorsque Jérémie mentionne : « Pour être digne, il faut respecter les gens » (Transcription 5, p.34), ou que Laurence ajoute : « Indispensable, la dignité, ben y faut avoir une bonne attitude, ça, c'est sûr, et avoir du respect

envers les autres » (Transcription 4, p.6). Dans ces extraits, la dignité de l'un s'articule à travers le reflet de la considération de l'autre selon la base commune de l'être, ce qui sous-entend un lien de réciprocité dans la relation. Il faut avoir une bonne attitude par l'action de donner un respect intrinsèque et extrinsèque, puisqu'il est attendu implicitement qu'il y aura un effet miroir. Dans le même ordre d'idées, pour reprendre l'exemple de David, le retrait ou la diminution du respect est d'ailleurs justifié par l'absence de réciprocité dans la relation, qui se manifeste par l'insatisfaction générée à partir des attentes non comblées (Transcription 6, p.10). Dans les exemples présentés ci-dessus, l'aspect intrinsèque de la dignité est présenté selon le respect de l'être par rapport à soi ou à l'autre. Or, comme il en a déjà été mentionné, le concept est scindé par sa compréhension majoritairement opposée, alors que pourtant, ses définitions se recoupent et s'entremêlent dans le discours des participants. Plus précisément, pour Éric, employé d'un commerce de grande surface, la dignité s'apparente à :

Ben, c'est un peu un respect, moi je trouve. C'est vraiment d'avoir du respect pour soi. Par rapport au travail, mettons, on dirait d'être respecté au travail pour ce que tu fais (Transcription 9, p.6).

Dans cet extrait, il y a, d'une part, le respect inhérent à l'être et, d'autre part, le respect gagné selon le mérite. L'individu articule sa dignité en intégrant sa valeur intrinsèque tout comme étant un attribut qu'il va chercher grâce à ses réalisations. Le respect, tout comme la dignité, est un concept multiple, où la pluralité de ses définitions peut être difficilement dissociée. Comme l'explique Louis, la dignité c'est :

Se faire comprendre, se parler, même si t'as des diplômes, même si t'as des bacs, même si t'as été à l'école pendant plusieurs années pis que t'as le petit jonc au doigt, même celui qui a pas été à l'école, des fois, y peut avoir de bonnes idées. Se parler, avoir du respect, pas le nez en l'air comme si t'es un moins que rien, t'as quand même l'expérience (Transcription 8, p.5).

Bien que cet exemple résulte d'une critique du travail opposant les employés peu scolarisés avec de l'expérience comparée aux employés scolarisés et gestionnaires, sans pour autant avoir les connaissances des tâches à réaliser, il n'en demeure pas moins que la dignité passe par le respect, où il y a une intégration de l'être et de l'action dans son opérationnalisation. En effet, d'emblée, par le fait d'être, l'individu doit être respecté et à cela s'ajoute l'expérience, qui témoigne de sa notoriété. Dès lors, il est respectable, puisqu'il est et qu'il a un savoir. Ce qui est particulièrement intéressant dans les propos de ce participant, c'est qu'il pose cette articulation de la dignité à travers les interactions. Peu importe le statut d'emploi, ou encore, le degré de scolarité, ce qui est important, c'est de « se parler » et de « se faire comprendre » avec respect (Transcription 8, p.5).

Le respect est donc le concept central qu'ont utilisé les participants pour définir la dignité au travail, ce qui est inusité compte tenu de la littérature à ce sujet regroupant plusieurs définitions orientées vers l'autonomie et la méritocratie. Résultante et faisant partie du respect, la dignité est issue d'une appropriation personnelle et interactionnelle de l'être et de l'action, où ses manifestations pratiques s'observent par les gestes et les paroles liés à la reconnaissance du travail des autres.

Reconnaissance

Lorsqu'il est question de son propre rapport à l'être, il s'agit de poser la connaissance et la reconnaissance de l'universalité de la vie humaine comme fondement de la dignité. Toutefois, il peut aussi arriver qu'une tierce partie émette un jugement sur la dignité inhérente d'un individu en choisissant la considération dédiée à son individualité et son unicité. Cette considération requiert une reconnaissance octroyée selon le jugement qualitatif de l'être à travers la relation. Par exemple, Jérémie a été confronté à un milieu de travail hostile, où sa gestionnaire médisait à son égard. Pour régler cette apparence de conflit, il a souhaité la

rencontrer afin de clarifier la situation et il explique : « J'ai essayé de lui parler. À deux reprises, on s'est retrouvés ensemble dans le bureau à parler environ une heure. J'ai pleuré et elle a ri de moi » (Transcription 5, p.14). Dans cette situation, le participant fait preuve d'autonomie, puisqu'il tente d'affronter la figure d'autorité à deux reprises, puisqu'aucun changement n'est observé. Par ces choix, il fait la démonstration de sa dignité inhérente, puisque digne par son existence, il s'attend à être reconnu, alors que le traitement reçu n'est pas fidèle à ses attentes. La gestionnaire, en plus de ne pas reconnaître ses requêtes comme étant légitimes à plusieurs reprises, se moque de lui, lorsqu'il est dans une position vulnérable. Ce faisant, avec cette absence de reconnaissance de la valeur intrinsèque de l'être, la gestionnaire se hisse au-dessus du participant, ce qui est contraire à l'idée selon laquelle les individus sont tous égaux par la valeur inaliénable rattachée à l'existence. Cet exemple témoigne d'un abus de pouvoir dans un milieu de travail circonscrit, ce qui porte à croire que lorsqu'un individu pense qu'il a préséance sur un autre, le respect ne peut être donné d'emblée, puisque l'autre n'est pas digne d'être. Néanmoins, ce cas demeure atypique, puisque pour les autres participants, la valorisation de leur dignité s'opère par la reconnaissance donnée aux actions.

Plus précisément, la reconnaissance fait davantage référence à la dignité attributive. Reliée à la finalité de l'action, elle s'apparente à un moyen de saluer le mérite des individus, qui comblent et/ou dépassent les attentes. Lorsqu'Annie parle de la pluralité de ses emplois, elle exprime : « Tu as envie d'être reconnue dans toutes les sphères de ta vie », ce qui suppose que l'individu souhaite être conforté dans ses actions par les interactions valorisant sa dignité extrinsèque (Transcription 12, p.14). Transposée au monde du travail, les participants ont mentionné que la reconnaissance peut être donnée entre les employés, de la part des clients aux employés ainsi que des gestionnaires aux employés.

Il est pertinent de soulever que la reconnaissance entre employés s'effectue par la valorisation des actions au sein d'un même groupe comparativement à la reconnaissance par les gestionnaires et les clients, qui représentent un regard externe aux actions. L'action, qui est certes extrinsèque à l'individu, est néanmoins jugée d'un point de vue interne et externe, ce qui met en tension encore une fois l'opposition entre les définitions. Pour Louis, il affirme : « Digne, je pourrais dire que oui, mais entre travailleurs, parce qu'on se le dit qu'on fait une bonne job ! » (Transcription 8, p. 6). La reconnaissance se met en place dans les relations par l'action de dire. La dignité est appuyée par et entre les collègues, puisqu'ils s'encouragent et se félicitent mutuellement. À cela peuvent aussi s'ajouter des systèmes pour permettre aux employés de souligner le travail des autres, comme c'est le cas pour Jérémy, qui explique le fonctionnement du système de reconnaissance de son organisation :

Il y a un système de reconnaissance avec des petites décorations dessus, des thématiques différentes pour un excellent travail, pour un excellent service à la clientèle. Pour plusieurs raisons comme ça, les employés peuvent se les donner l'un à l'autre, pour reconnaître le travail de quelqu'un ou le service de quelqu'un (Transcription 5, p.27-28).

L'organisation occupant un vaste espace et étant divisée par secteurs, il semble difficile pour les gestionnaires de connaître tous les employés et tous les champs d'expertise. L'implantation par l'employeur d'un système favorisant la reconnaissance des employés au sein d'un même groupe leur offre une tribune pour se remercier, eux qui connaissent exactement leurs tâches et les attentes. En contrepartie, il peut aussi subvenir une surveillance des performances, puisque si le système de reconnaissance est un outil pour promouvoir le travail d'un employé, il reste néanmoins instauré par l'employeur, qui cherche à mesurer le rendement et observer qui sont les plus méritants. La reconnaissance n'est pas exclusive à un seul médium et n'est pas donnée selon l'établissement d'un seul type de relation. Elle se retrouve sous

plusieurs formes au sein d'une même organisation. Pour reprendre le cas de Jérémie, il évoque aussi la reconnaissance de la part de la clientèle pour exprimer la valorisation de sa dignité en mentionnant :

Je me le faisais dire par mes clients à plusieurs endroits que ça paraît que j'aime ce que je fais, que ça paraît que je connais mes produits, parce que je travaille avec, parce que je sais comment on les utilise du début à la fin, parce que je fais autant de service à la clientèle que de production (Transcription 5, p.27).

Le rôle du client est intéressant, puisque comparativement à l'employé et l'employeur, il établit une relation de l'extérieur à l'organisation. En constatant l'éventail de connaissances de l'employé et sa polyvalence, le client déduit qu'il aime ce qu'il fait et prend l'initiative de l'encourager à poursuivre de la sorte étant satisfait du service reçu. Dans le même ordre d'idées, Line évoque une situation, où elle vient en aide à un client :

J'ai dit : « Inquiétez-vous pas monsieur, on va vous en trouver, vous êtes trop fin pour pas vous trouver les chemises ». Comme de fait, j'y ai trouvé une chemise et y m'a dit pis y'a été dire au monsieur (gérant) en avant qu'il connaissait que je suis une bonne personne, patiente pis souriante (Transcription 2, p.17).

Comparativement à l'exemple précédent, dans ce cas-ci, la reconnaissance est comprise en deux temps. Tout d'abord, le client souligne le travail de l'employée directement pour ensuite en aviser son gérant. Inclure la figure d'autorité dans la reconnaissance témoigne d'une grande appréciation face au service reçu, puisque ces initiatives, effectuées sur une base volontaire, reconnaissent et incluent le poids de la hiérarchie dans la considération vouée à l'employée. La participante reçoit donc la validation de son action par le client tout en sachant que son gérant est au fait de la situation et qu'il bénéficie implicitement de cette rétroaction positive, ce qui laisse supposer qu'elle est doublement reconnue pour la même action.

En ce sens, les gestionnaires prennent une place particulière dans l'administration de la reconnaissance, puisqu'ils fixent les attentes envers les employés tout en se faisant les juges de leurs actions. La distinction entre la reconnaissance de la part des gestionnaires et celle entre employés ainsi qu'entre clients et employés réside dans l'attente de considération qui est comprise dans le lien qui unit l'employé à l'employeur. Pour plusieurs participants, la hiérarchie a une influence dans la valorisation de leur dignité, puisqu'en plus de détenir un pouvoir sur leur avenir au travail, les gestionnaires sont les plus concernés par leurs actions. Lorsqu'un gestionnaire reconnaît les réalisations d'un employé, il le conforte dans ce qu'il fait et le rassure sur son importance pour l'organisation, ce qui permet de donner un sens aux actions tout en créant un sentiment d'appréciation. Comme le relate Laurence :

L'autre fois, j'ai beaucoup apprécié, parce que moi je fais l'entretien dans les unités des fois pis le chef d'entretien a remarqué mon travail pis y m'a dit : « Tu fais un bon travail » pis ça, je trouvais ça le fun. De la reconnaissance comme ça, c'est toujours plaisant à entendre (Transcription 4, p.4).

En signalant qu'elle a « beaucoup apprécié », qu'elle « trouvait ça le fun » et « plaisant » d'entendre une rétroaction positive, la participante illustre qu'elle se sent estimée et que la valorisation de sa dignité s'effectue à travers la reconnaissance de ses réalisations de la part de son chef (Transcription 4, p.4). Dans le même ordre d'idées, pour Mélanie, elle ajoute : « Elle (la gestionnaire) considère que c'est important de pas toujours juste reprendre quelqu'un, mais quand il a bien travaillé, de lui dire aussi et que ça soit la même chose pour tous. Ça, j'aime ça » (Transcription 1, p.20). Ce faisant, pour être considérés dans un milieu de travail, les employés doivent être traités équitablement selon le mérite attribué à leurs actions. La valorisation de la dignité s'effectue par la reconnaissance, puisque c'est le jugement juste de l'exécution d'une tâche qu'elle dit aimer.

En contrepartie, si la reconnaissance est un outil pour saluer les réalisations des employés, les participants ont tout de même nuancé leurs propos en mentionnant qu'elle ne faisait pas partie des pratiques courantes des organisations. Toujours selon Mélanie, elle précise : « Justement, la superviseure là-bas, elle considère que c'est important de dire à l'employé quand il a bien travaillé, ce qu'y font pas ailleurs ou très peu » (Transcription 1, p.20). Par ses expériences passées, cette participante s'est heurtée à des milieux de travail, où les gestionnaires vouaient peu de considération aux employés temporaires. Elle raconte s'être fait « gronder », parce qu'elle n'avait pas « lavé les pattes de chaises de tous les bureaux », alors qu'elle ignorait même l'existence de cette tâche, qui n'était d'ailleurs pas réalisable avec le temps dont elle disposait (Transcription 1, p.5). Ce manque de considération est en fait une absence de reconnaissance de la dignité intrinsèque et extrinsèque de l'être, puisque l'employeur s'attend à des résultats sans établir de relations au préalable. Ainsi, les attentes sont imprécises et en résulte la plupart du temps une rétroaction négative, lorsque des erreurs ou des oublis sont commis. Allant dans le même sens, Louis ajoute : « [...] y sont très rares les patrons qui vont te dire que t'as fait du bon travail pis que c'était bien fait » (Transcription 8, p. 6). Les gestionnaires ont une influence sur la dignité attributive, puisqu'ils sont ceux qui ont un droit de regard légitime sur leurs employés. Lorsqu'ils omettent de les considérer, que ce soit par l'absence de reconnaissance de leur individualité et/ou de leurs attributs méritocratiques, ils agissent à titre d'agents contraignants. Bien qu'ils soient responsables des liens qu'ils tissent avec leurs employés, ils s'inscrivent néanmoins plus largement dans les systèmes du travail, qui sont balisés et qui les dépassent.

La dignité au travail chez les employés atypiques : L'influence des systèmes du travail

Jusqu'à présent, la dignité a été exposée selon un angle d'analyse qui dirige son attention vers l'individu. Par la dualité des concepts et leur consolidation dans les interactions, la dignité

pointe vers l'être, nécessaire à l'action et à l'établissement de relations. Les acteurs organisationnels jouent tous un/des rôle(s) dans la création, l'application et les modifications des pratiques, qui forment les systèmes du travail. Nonobstant cette/ces implication(s), les systèmes du travail peuvent aussi être perçus en tant qu'entités indépendantes, qui outrepassent l'individu, sans l'exclure pour autant. Transposés aux employés atypiques, l'établissement de cadres, qui leur sont spécifiques, ont une incidence sur la perception de l'être, des actions et des relations, où leur dignité est écorchée sous toutes ces formes.

Les systèmes du travail

Le travail est organisé afin d'atteindre les objectifs des organisations. Pour y parvenir, elles mettent en place des mécanismes, dont font partie, entre autres, les procédures, les méthodes de travail, les formations, et plus encore, tels qu'il le sera d'ailleurs développé subséquentement. Ces mécanismes, décrits par les expériences quotidiennes des participants, sont en fait les vecteurs de réalisation des objectifs organisationnels et, par leur amalgame, créent une structure du travail singulière, d'où émergent les différents systèmes. Ainsi, le rapprochement des objectifs et le regroupement de certains mécanismes au sein des organisations posent et opposent fréquemment le travail en deux grands systèmes soit le système public et le système privé.

Effectivement, pour Réjean et Louis, œuvrant tous deux dans le secteur public depuis les trente dernières années et ayant des contrats dans le secteur privé à l'occasion, cette référence à la pluralité des systèmes du travail et à leur distinction fonctionnelle est évoquée. Par exemple, Louis mentionne :

C'est pas le même système de travail. Dans le privé, on dirait qu'il (le gestionnaire) fait beaucoup plus confiance aux gens qui travaillent pour lui tandis que secteur (public), des

fois, y'a trop de patrons qui prennent certaines décisions pis des fois c'est pas logique du tout, du tout (Transcription 8, p.3).

Ce participant met en tension deux systèmes de travail qui, pour lui, n'ont pas le même fonctionnement au niveau des décisions prises par les gestionnaires. Par le fait même, ce commentaire, verbalisé sous forme de comparaison, sous-entend que les systèmes du travail sont construits par opposition, et qu'ainsi, ils génèrent des résultats différents auxquels une valeur qualitative leur est attribuée, et où l'un doit avoir primauté sur l'autre et vice versa. Quand Réjean parle de son organisation en se référant au système dans lequel il s'inscrit et qu'il dit : « Y'a une manière de faire ici [...] », il s'agit ici d'une démonstration d'un savoir-faire spécifique à un secteur soit celui qui est mis en œuvre par les acteurs du système public, où il y a une standardisation des pratiques à travers lesquelles les employés doivent se plier (Transcription 7, p.6).

Pourtant, bien que la distinction demeure entre les différents systèmes du travail, du moins au niveau de l'imaginaire collectif, pour la plupart des participants, cette standardisation des pratiques mène en partie au rapprochement entre les secteurs publics et privés tout en présumant que les systèmes du travail peuvent être difficilement abordés sans considérer le système capitaliste néolibéral. Pour eux, le travail est compris dans un système beaucoup plus large qui regroupe et dépasse le fonctionnement global (Crowley, 2013). En effet, Stéphane, contractuel en informatique, fait la démonstration que peu importe le type d'organisation et le secteur pour lequel il fait affaire, l'organisation du travail est effectuée selon le gain en capital, puisque pour lui : « L'argent, c'est le système dans lequel on vit présentement » (Transcription 3, p.7). Plus précisément, indépendamment de l'individu, de ce qu'il peut accomplir et de tout son univers interactionnel, il en découle un système qui chapeaute tous les

autres, et où s'observe indubitablement cette standardisation des pratiques, mais plus encore, d'où il s'en dégage aussi une normalisation quant au discours collectif. Voilà qui n'est pas sans heurts pour l'innovation et la créativité des employés, puisqu'il est ardu de réaliser ses potentialités dans un système qui s'intéresse principalement aux gains monétaires.

C'est ce qu'on peut constater, lorsque Réjean explique pourquoi les gestionnaires, dont lui-même fait partie, préfèrent engager des employés saisonniers et qu'il mentionne : « Ils (les gestionnaires) font juste économiser sur l'autre 6 mois, mais toutes les compagnies font ça astheure » (Transcription 7, p.4). Effectivement, en engageant des employés saisonniers, l'organisation épargne sur les six mois où les employés ne font plus partie de l'organisation, puisqu'ils ne bénéficient plus des conditions de travail durant cette période. Ce faisant, l'employeur s'enrichit de la précarité du statut de ces/ses employés et contribue par la même occasion à renforcer cette précarité, puisqu'elle leur est bénéfique d'un point de vue monétaire, ce qui n'est pas indissociable de la quantification de l'être telle que vue précédemment. Or, ce type de raisonnement est un paralogisme d'appel au nombre. Puisque toutes les compagnies adoptent un type de pratique, il est donc légitime pour ce participant que son organisation fasse de même, et ce, même si rien ne prouve la logique dans le raisonnement initial. Ainsi, par l'utilisation de ce faux argument, le participant banalise et normalise sa portée en le rendant acceptable. En optant pour une pratique favorisant la précarité, il montre qu'il s'intéresse aux gains monétaires au détriment de l'individu, puisqu'il le qualifie en tant que valeur quantifiable et échangeable par rapport aux tâches à exécuter et aux objectifs organisationnels, ce qui est contraire au respect de la dignité inhérente de l'être.

Il est aussi intéressant de relever le terme « compagnie », souvent associé au secteur privé, alors que le participant travaille pour une organisation publique. Ce choix de terminologie ne peut être complètement éclairci. Il suscite néanmoins plusieurs interrogations, notamment, quant à la vision de ce participant en tant que gestionnaire au sein de son organisation. Avec son discours et l'utilisation de ce terme, on peut inférer qu'il considère son organisation publique comme si elle faisait partie du privé, ce qui renforce cette idée de rapprochement entre les systèmes du travail, stigmatisant, par le fait même, les employés atypiques dans un modèle singulier.

En ce sens, ce rapprochement entre les systèmes du travail génère un fonctionnement standardisé, où l'employé, déjà en position précaire par l'aspect éphémère de sa présence, intègre cette manière de faire en se disant qu'il ne trouvera probablement pas mieux ailleurs.

Comme le mentionne Stéphane :

Ils (les gens) sont hésitants à trouver un autre job, parce qu'ils voient un pattern qu'ils veulent pas, faque là, ils supportent. On pourrait généraliser que quelqu'un qui est dans une situation qu'il est pas bien, qui se sent pas en dignité dans un travail, il va peut-être généraliser pis dire : « Toutes les jobs sont de même faque fuck » (Transcription 3, p.24).

Cette généralisation des pratiques organisationnelles met un frein aux aspirations des employés coincés dans les systèmes du travail, puisque bien qu'ils aient la possibilité de choisir, ils sont placés devant des choix similaires. Ainsi, face à ce rapprochement, il peut s'observer un sentiment d'impuissance de leur part. Comme l'évoque Mélanie : « C'est comme ça ! Ça fonctionne comme ça, je viendrai pas changer ça » (Transcription 1, p.20). Cet exemple montre cette impuissance et cette assimilation des systèmes du travail, où l'employée qui, rappelons-le

n'est là que pour une période déterminée, choisit de joindre les rangs de son organisation, n'ayant pas l'impression d'avoir la possibilité de procéder à un changement.

Toutefois, ces systèmes s'articulent avec les individus qui les orchestrent. Par la mise en application de différents mécanismes, observables à travers les pratiques organisationnelles, se crée la structure du travail. Plus précisément, ces mécanismes peuvent être entendus comme des codes en lien avec l'organisation et la réalisation du travail.

Procédures, méthodes de travail et formation

Les procédures, les méthodes de travail et les formations font partie des mécanismes organisationnels. Les procédures représentent l'entente collective et officielle des fonctionnements des organisations tandis que les méthodes de travail font référence à l'appropriation personnelle des procédures de la part des employés pour réaliser leur travail. Pour ce qui est de la formation, elle est aussi procédurale, qu'informelle, et elle nécessite, comparativement aux deux autres, la présence d'interactions.

Plus précisément, pour revenir aux procédures, elles sont un des mécanismes permettant de dégager la structure du travail, afin que tous les acteurs organisationnels puissent s'entendre formellement sur les marches à suivre pour l'exécution des tâches et la réalisation des objectifs. Comme le dit Réjean :

Pour être digne au travail, câline, c'est une bonne question. Ben nous autres, on a un code, les contremaîtres, on a un code de, comment je te dirai ben ça donc, c'est comme un code de déontologie dans le fond (Transcription 7, p.5).

Ce code de déontologie illustre cette entente collective connue et reconnue de la part de tous les acteurs de l'organisation. Il représente le moyen officiel auquel se référer pour, d'une part, accomplir le travail, et d'autre part, faire adhérer les employés à certaines valeurs

organisationnelles figurant dans ce code. Ainsi, les manières d'exécuter les tâches et de se comporter des employés sont balisées pour favoriser la mise en place et l'efficacité des structures systémiques. Dans le même ordre d'idées, pour Jérémie, les procédures sont importantes, puisqu'elles supportent l'uniformisation du travail par l'instauration de repères. Plus particulièrement, il explique :

Il y a des cartables avec guide-utilisateur pour le logiciel d'encadrement sur mesure qu'on utilise pour passer les commandes et un guide pour la production aussi et le service à la clientèle aussi qui va dans le même cartable (Transcription 5, p.20).

Pour ce participant, les guides sont aussi le reflet d'une entente collective partagée par l'ensemble des employés de l'organisation. Que ce soit des codes, des guides, ou encore, des politiques, ces mécanismes régulent et standardisent les pratiques organisationnelles. Bien qu'ils puissent réduire l'autonomie des individus, comme il l'a été vu précédemment, cette absence de procédure peut néanmoins mener à un désordre organisationnel, laissant place à une confusion quant à la réalisation des tâches, et aussi quant aux attentes et aux exigences entre et envers les employés. Pour appuyer ces dires, David fait le constat suivant :

C'est sûr qu'il faut qu'il fasse un cadre de travail pour chaque type d'emploi, juste pour savoir qui fait quoi, parce que, des fois, les intervenants ne veulent pas participer, parce qu'y se disent : « Ben non, moi je suis là pour faire le ménage pis la bouffe », faque tu sais, c'est un peu, c'est juste pas plaisant quand y'a un différend un peu, un conflit sur qui doit faire quoi, mais c'est sûr qu'il faudrait que ce soit organisé éventuellement (Transcription 6, p.2).

Ce commentaire montre avec justesse cette confusion, où la considération de la valeur extrinsèque des uns et des autres est imprécise, ce qui peut accroître le risque de conflit quant aux attentes entre les différents acteurs. Pour reprendre les termes employés par le participant, « [...] c'est juste pas plaisant quand y'a un différend un peu [...] », ce qui signifie qu'il éprouve un déplaisir par rapport à cette confusion, car par absence de procédure, le travail laisse place à

la libre interprétation, où il ne semble pas y avoir de repères collectifs (Transcription 6, p.2). Stéphane abonde dans le même sens, lorsqu'il parle de l'absence de procédure et de vision à long terme au sein des compagnies informatiques pour lesquelles il travaille, et qu'il dit :

Tout le monde met son petit bout, a sa petite vision, ça marche pas, tu changes de l'autre bord faque le code est tout croche. T'arrives souvent dans des compagnies où le code est tellement tout croche que tu passes la moitié de ton temps à essayer d'optimiser le code, même pas de faire un nouveau code, mais d'optimiser le code pour que ce soit lisible (Transcription 3, p.2).

Ici encore, cette absence de procédure mène à un certain éclatement quant à la perception et à la réalisation des tâches, ce qui porte à penser qu'elle se construit par opposition à l'uniformisation du travail. En effet, dans le cas précédent, il n'y a pas d'objectifs entendus et collectifs, outre le fait d'arriver à faire fonctionner le code adéquatement, ce qui alimente la confusion en laissant place à l'interprétation. L'autonomie, dans ce cas-ci, est problématique, voire chaotique pour l'organisation, mais aussi pour l'employé, contraint d'optimiser le travail des autres au lieu de générer de nouveaux codes.

Pourtant, même si l'autonomie peut nuire au niveau de l'efficacité de l'organisation, il n'en demeure pas moins que l'employé réalise ses potentialités, puisqu'il est amené à concevoir ses propres méthodes de travail. Comparativement aux procédures, les méthodes de travail ne sont pas officielles et ne sont pas standardisées, étant uniques à celui qui les instaure. En effet, malgré l'absence de procédure, Mélanie explique comment elle innove dans son milieu de travail :

Habituellement, je lave les toilettes, vide les poubelles, et en même temps que je vide les poubelles, je lave les bureaux. Tu mets de l'eau dessus que tu changes des fois. Y'en a qui ne le font pas ! Mais après, si j'ai le temps, si dans ce délai-là j'ai le temps, je vais faire de l'époussetage. Tu développes des méthodes ! (Transcription 1, p.4).

Cette participante embauchée pour faire le ménage de plusieurs bâtiments aux politiques distinctes, se crée une routine, où elle parvient à réaliser ses tâches dans le temps requis, peu importe le lieu. Elle a, d'une part, la latitude nécessaire pour y parvenir, puisqu'elle est peu supervisée et qu'il n'y a pas de procédure, et d'autre part, elle a par son individualité une façon bien à elle de vouloir s'organiser. Toutefois, il serait réducteur et tendancieux de déduire que les méthodes de travail découlent uniquement de l'absence de procédure, puisqu'elles représentent aussi une appropriation personnelle du travail quant à l'exécution de l'action, ce qui fait référence indirectement au développement des potentialités individuelles rappelant le concept de l'autonomie vu précédemment.

Donc, que ce soit par entente collective ou par appropriation personnelle, les procédures et les méthodes de travail sont des codes liés à l'exécution des tâches, tout comme le sont d'ailleurs les formations. Or, si les procédures et les méthodes de travail sont axées sur la concrétisation pratique du travail de la part d'une organisation ou d'un individu, les formations misent sur le transfert du savoir et des connaissances pour parvenir au même achèvement. C'est pourquoi il est important de préciser que comparativement à leurs homologues, les formations, qu'elles soient formelles ou informelles, s'inscrivent généralement dans les interactions, puisqu'elles nécessitent la transmission d'un savoir existant. Effectivement, lorsque Laurence explique sa polyvalence au travail, elle précise :

Au début, quand j'ai commencé là-bas, j'ai eu une formation de dix jours pour chaque poste pis c'est sûr que là, après ça, ça prit comme trois mois avant que je travaille vraiment faque là, ma première journée, c'est sûr qu'il fallait qu'on me remémore un peu, parce que ça faisait trois mois que j'avais pas vu la routine, mais c'est vraiment du travail d'équipe (Transcription 4, p.2).

Dans ce court extrait, il est question de la formation reçue au niveau formel pour chacun des postes, mais aussi du travail d'équipe facilitant la poursuite et l'apprentissage à long terme de cette employée. D'un côté, les formations sont organisées par l'employeur, ce qui assure un cadre et un suivi, et de l'autre, elles se traduisent sur le terrain par l'expérience des employés, qui semblent avoir inclus la participante. Néanmoins, ce ne sont pas tous les milieux de travail qui forment leurs employés. Comme le relate Mélanie :

J'ai pas eu de formation. Quand je suis arrivée, c'est le superviseur en place qui est en charge de moi. Souvent, ils ont pas le temps. Ils ont leur travail à faire aussi, donc moi, on m'a dit comment laver mes toilettes, quelles guenilles utilisées, mais en détail, correctement non. C'était un peu à la va-vite (Transcription 1, p. 5).

Dans cet exemple, la participante voue une intention à son employeur. En effet, l'affirmation : « Souvent, ils ont pas le temps », justifie cette absence de formation et la rend acceptable, alors qu'elle semble difficilement l'être, et cela se traduit dans ses paroles, lorsqu'elle pose un jugement connoté négativement par rapport à ce manque en disant : « C'était un peu à la va-vite » (Transcription 1, p.5). Dans le même ordre d'idées, pour Line, cette absence de formation est aussi justifiée par le manque de temps des gestionnaires. Plus précisément, elle se réfère aux employés d'expérience, puisque ce sont « eux qui savent quoi faire et comment le faire » (Transcription 2, p.3). Par leur discours, ces participantes donnent vie à cette perception de manque de temps chez les gestionnaires. En le propageant, elles ne remettent pas en question cette absence comme si elle était attendue et explicable. Elles se trouvent donc à accepter d'être ignorées dans un système qui ne considère pas leur individualité, ce qui peut avoir une incidence sur leur perception de dignité. Effectivement, en quantifiant l'individu on arrive certainement sa déshumanisation.

Quoi qu'il en soit, les formations, tout comme les procédures et les méthodes de travail sont là pour optimiser les manières de faire des organisations et des individus. Ces différents mécanismes façonnent le cadre du travail en lien aux pratiques et influent sur la perception de dignité. Comparativement à ce qui a été vu préalablement, le prochain point à aborder concerne le statut et les conditions de travail des employés, qui sont en fait des mécanismes liés aux attentes respectives des différents acteurs dans le cadre de la réalisation du travail.

Statut et avantages

Peu importe le système du travail pour lequel l'employé choisit d'opter, en découle un statut catégorisant le type d'emploi, et à travers lequel s'insèrent des avantages précis tels qu'un salaire concurrentiel, un régime de retraite ou des vacances pour ne nommer que ceux-ci. Dans le cas de cette présente étude, les participants étaient tous engagés pour une période déterminée. Qu'ils soient contractuels, saisonniers, ou encore, temporaires, ces employés partagent un statut similaire menant à une certaine précarité d'emploi, ce qui peut affecter leur perception de dignité au travail. Cette précarité se retrouve d'ailleurs dans le discours chez la majorité des participants. Dans le même ordre d'idées, pour David, le statut d'employé temporaire ne change pas la nature des tâches, mais engendre une instabilité et un manque de sécurité. Plus précisément, il dit en comparaison au statut de ses collègues permanents que :

T'as juste plus de sécurité pis c'est vraiment ça. C'est plus au niveau financier, tu sais je veux dire, moi, du jour au lendemain, je peux être coupé, mais je vais retrouver quelque chose, parce que j'ai de l'ancienneté faque c'est moins stressant-là, mais sauf que quelqu'un d'autre qui serait plus nouveau, y'est coupé, ben y'a pu rien, sa sécurité financière vient de baisser de beaucoup, le stress augmente pis c'est là que ça devient inégal entre les statuts (Transcription 6, p.6).

Ce faisant, le statut, qui est certes connu et accepté par l'employé, le positionne comme étant distinct des autres, et par ses critères spécifiques, par exemple le licenciement sans préavis,

influe sur la perception de la place qu'il prend dans son milieu de travail en créant un sentiment d'insécurité tant au niveau personnel que financier. Cette insécurité est renforcée par l'instabilité liée au statut. En effet, comme le mentionne ce même participant : « Je travaille à temps plein, mais je suis temporaire sur la liste de rappel, mais j'ai une assignation temporaire comme indéterminée. Ça fait deux ans que je suis en assignation temporaire indéterminée » (Transcription 6, p.1), ou encore, lorsque Laurence ajoute :

Y'en a, ça pu prendre comme deux ans avant d'avoir un poste, parce que la liste de rappel est quand même assez longue. Moi, ça fait un an que je suis là pis là, ça fait deux semaines qu'ils m'ont pas appelé. Tu vois à quel point ça peut être long. C'est des calls malades ou genre quelqu'un qui est chez le médecin, des cas comme ça (Transcription 4, p.2).

Depuis les dernières années, ces participants occupent des postes incertains où ils peuvent difficilement prévoir leur avenir professionnel au sein de leur organisation respective. Cette instabilité, venant avec l'étiquette du statut en concordance avec les systèmes du travail, engendre un effet yoyo, où l'employé peut être lancé de tous les côtés. Le problème avec cet effet, c'est que ce n'est pas l'individu qui choisit de jouer avec un objet matériel, ce faisant, d'en avoir le contrôle, mais bien l'individu qui est joué par les applicateurs des systèmes et leurs mécanismes. En résulte donc une déresponsabilisation des acteurs, puisque ce n'est pas un individu qui agit pour ou contre un autre. Au contraire, il s'agit davantage d'un ensemble d'individus qui génèrent et entretiennent des liens en ce qui a trait au statut. Effectivement, il s'accompagne de normes écrites et explicites qui sous-entendent un traitement distinct dans le cas des travailleurs visés par cette présente étude. Ainsi, l'employeur et l'employé sont complices, puisqu'ils acceptent et perpétuent ce type de fonctionnement.

Si le statut est un référent pour distinguer les catégories d'employés, les avantages incarnent les manifestations pratiques de ces distinctions. Plus précisément, pour la plupart des participants interrogés, ces derniers ont exprimé avoir de moins bons avantages de travail comparativement à leurs collègues permanents. Par exemple, pour Louis, il relate : « C'était correct pour moi le salaire, même si c'était moins que les autres, mais y'a pas de journée maladie, y'a pas de jours fériés, y'a absolument rien de ça » (Transcription 8, p1.). Pour David, il ajoute :

C'est surtout pour des affaires comme les temps pleins vont avoir des journées de maladies, des fériés pis moi j'en ai pas, ben j'en ai, mais ils sont payés. Je vais avoir sur ma paie un 11 % de plus qui va être mes journées maladies pis fériés pis je dois mettre ça de côté en prévision de si je veux prendre des journées de congé pis des maladies, mais ce que personne fait parce que t'as ta paie pis t'es juste comme bon ben c'est ça mon salaire faque y'a ça. Deuxième chose, je ne peux pas prendre de congés différés. Je voulais en prendre, mais je peux pas parce que je suis pas à temps plein, je suis pas statut temps plein, je suis statut temporaire. (Transcription 6, p.5).

Ces extraits illustrent le statut distinct des employés atypiques et témoignent d'une certaine inégalité, puisque pour le même travail, un employé ne reçoit pas le même salaire ni les mêmes avantages que leurs autres collègues permanents. Cette inégalité, quoiqu'acceptée par les employés, a une incidence sur leur perception de dignité, puisque par leur statut et leurs avantages, ils se trouvent à être marginalisés et plus enclins à vivre des incertitudes dans leurs vies personnelles et professionnelles. Alors, si le statut et les avantages sont liés à l'identité des employés ainsi que les attentes à leurs égards, et que les procédures, les méthodes de travail et la formation font référence à la réalisation des tâches pour accomplir l'idéal organisationnel, et que cet ensemble découle des différents systèmes, il faut néanmoins garder à l'esprit que l'organisation du travail prend place dans des lieux spécifiques, et que ce sont dans ces lieux, qu'il est dès lors possible de réaliser ce qui a été préalablement abordés.

Espace

Les organisations offrent des espaces permettant la réalisation du travail. Ces espaces sont, d'une part la présence du lieu, l'entité qu'est l'organisation, et d'autre part les dispositions physiques et discursives entourant ce même lieu. Plus précisément, les dispositions physiques appellent aux discours quant à la matérialité entourant l'appropriation et l'organisation symbolique du lieu de travail tandis que les dispositions discursives appellent à la signification donnée à un discours, où l'espace joue un rôle prépondérant en créant un biais menant à une signification contraire au discours initial à travers la mise en œuvre d'une action. Selon la considération et les dispositions du lieu, cela peut avoir une incidence sur la perception de la dignité des employés. Par exemple, pour illustrer l'espace en tant que disposition physique, Jérémy raconte :

Ce sont des petits locaux. On est très restreints dans la superficie de travail. Il y a des choses qui débordent des tablettes, parce qu'on a un certain inventaire, pis on a pas vraiment d'entrepôt. Donc, y'a beaucoup de choses qui débordent un peu partout. On peut s'enfarger sur beaucoup de choses, mais c'est parce qu'ils (les propriétaires) n'ont pas l'espace disponible (Transcription 5, p.23).

Dans cet extrait, la petitesse des locaux ne concorde pas avec le besoin d'espace requis pour effectuer le travail d'une manière optimale et sécuritaire. Un autre fait intéressant est qu'il tente de justifier ce manque d'espace, et par le même de le rendre acceptable, alors que cette situation lui pose problème. En effet, il ajoute qu'il faudrait « changer beaucoup de choses pour rendre le lieu opérationnel », ce qui traduit son insatisfaction face à la situation (Transcription 5, p.23). Chez ce même participant, on retrouve une disposition discursive, qui fait référence au message envoyé par la réalisation de l'action, où l'appropriation spatiale influe, allant dans le sens contraire du discours initial tenu. Plus particulièrement, dans le cadre d'une évaluation

anonyme servant à « mesurer la relation avec le gérant du magasin et de l'environnement de travail », l'organisation de l'espace était pensée de sorte que l'anonymat ne soit pas possible (Transcription 5, p.16). Jérémie précise en racontant une anecdote, où sa gestionnaire lui demande de remplir un formulaire anonyme pour s'exprimer sur l'organisation du travail et pour émettre des suggestions pour améliorer les pratiques organisationnelles :

C'était de façon anonyme que c'était censé se faire, mais (rires) quand je l'ai rempli sur l'ordinateur, il y avait une des gérantes à côté de moi dans le bureau, mais en fait non, ça se faisait sur le comptoir d'encadrement avec tout le monde autour pis y'avait une gérante à côté (Transcription 5, p.16-17).

Cet exemple met en relief l'opposition entre la demande de l'action dans un certain contexte et son exécution dans un autre. D'un côté, l'employeur souhaite qu'un exercice soit fait de façon anonyme, alors que de l'autre, il ne considère pas l'organisation de l'espace physique du lieu de travail, ce qui rend impossible son exécution dans le contexte voulu. Ainsi, l'espace prend une place particulière dans le biais de la signification de cette action, et pour pousser la réflexion, on peut s'interroger sur la véritable intentionnalité de l'employeur quant à la demande initiale. Effectivement, c'est une chose d'exprimer une requête, qui se veut pour le bien de l'employé, mais si l'espace dans lequel l'exercice est administré ne correspond pas au critère initial, dans le cas présent celui de la confidentialité, il est facile de présumer que les visées de l'exercice n'étaient qu'illusoires.

Toutefois, il serait simpliste de séparer systématiquement les dispositions physiques des dispositions discursives, puisque la plupart du temps, elles se regroupent. Il faut une organisation ou une absence d'organisation du lieu pour éventuellement mener à une signification de l'espace contraire au sens premier. Lorsque Julie explique qu'elle n'entretient

pas de conversation avec ses chefs d'équipe et qu'elle mentionne : « C'est ça, eux y sont pas vraiment sur le plancher, eux sont plus dans leurs bureaux... C'est eux qui font, je sais pas trop ce qu'ils font, mais je pense qu'ils font les commandes [...] » (Transcription 4, p.2). Dans cet extrait, il y a une influence des dispositions physiques du lieu, où la distinction entre le « plancher » et les « bureaux » produit une distance tant sur le plan physique que symbolique. Cette distance amène la participante à scinder distinctivement les deux groupes d'employés et à adopter un discours imaginé sur les réalisations de ses supérieurs.

Pour ce qui est des dispositions discursives, elle poursuit son explication en discutant du malaise qu'elle éprouve par rapport à ce qui est attendu d'elle au travail. Plus précisément, elle dit : « Ils (les chefs d'équipe) me disent de venir poser des questions, mais en même temps, leurs portes sont toujours fermées » (Transcription 4, p.2-3). Cet exemple montre l'influence qu'a l'appropriation des lieux sur le discours initial. En effet, il semble assez incohérent de dire à quelqu'un qu'il est le bienvenu tout en gardant sa porte fermée. De la sorte, c'est un second message contradictoire au premier, qui est envoyé à la personne soit celui qui témoigne d'un manque d'intérêt et de considération à son égard. Sans équivoque, l'utilisation de l'espace à des fins contraires que celles énoncées, que ce soit fait consciemment ou inconsciemment, influe sur la dignité des employés, puisqu'ils se trouvent à être dupés dans l'action. Dans un autre ordre d'idées, l'organisation de l'espace se répercute aussi au niveau des relations qui s'établissent sur le lieu de travail, tant entre les employés et les gestionnaires, qu'entre les employés eux-mêmes. Outre ces relations, semble être en place une pratique courante, qui est celle de la surveillance, et qui est tout aussi influencée par l'organisation de l'espace.

Surveillance

Les organisations adoptent la pratique de la surveillance afin de s'assurer que les employés répondent aux objectifs organisationnels. Pour les employés travaillant dans un milieu vaste, l'éloignement entre les pairs et les gestionnaires tend à diminuer cette pratique. Lorsque Réjean mentionne : « [...] je suis pas toujours avec mes employés. Quand ils sont partis, y font leur travail, pis moi, je vérifie le travail s'il est bien fait », il vérifie certes la qualité du travail, mais il ne passe son temps à observer ses employés, puisque les attentes sont comblées de part et d'autre (Transcription 7, p.6). En plus de l'espace, un autre fait intéressant est que ce gestionnaire a à sa charge des employés permanents et syndiqués, ce qui laisse présager qu'il peut être plus laborieux pour ce dernier d'adopter des attitudes excessives sans conséquences.

Cependant, l'éloignement n'est pas forcément guise d'une surveillance moindre, et la plupart du temps, les employés atypiques, n'étant pas syndiqués pour la plupart et ayant moins d'avantages, se heurtent à une tout autre réalité. Allant en ce sens, Éric, employé d'entretien dans un commerce de grande chaîne donne un exemple d'un événement qui lui est arrivé :

Ils (les magasins) sont hyper contrôlants. Un exemple : si je branche quelque chose dans la prise électrique du magasin, il y a un rapport qui est envoyé au siège social, puis le siège social renvoie un rapport au gérant pour savoir pourquoi j'ai branché un téléphone cellulaire dans telle prise (Transcription 9, p.15).

Ce type de pratique vise à contrôler l'ensemble des employés, qui ne sont qu'embauchés sous un statut temporaire, en leur rappelant que leurs moindres faits et gestes sont épiés. Si la surveillance peut être justifiée afin d'éviter les abus, elle ne peut l'être si elle devient elle-même abusive. Invasive, cette pratique brime l'individu dans son autonomie tout en créant un climat de suspicion et de crainte en permanence. À cela, peut s'ajouter une grande proximité entre les

différents acteurs sur les lieux, où il peut en résulter une pratique similaire. C'est d'ailleurs le cas pour Jérémie et il énonce :

Si y'a des choses qui ont l'air un peu trop familières, peut-être trop proches du client dans notre façon d'apporter les designs ou le service à la clientèle, on va se le faire dire, parce qu'y a toujours quelqu'un autour pour nous surveiller (Transcription 5, p.5).

La surveillance constante constitue un abus, qu'elle soit tacite ou manifeste, puisqu'elle génère un climat de méfiance collective. L'employé exécute donc ses tâches en fonction d'une contrainte, ce qui va à l'encontre du développement de ses potentialités par la créativité et l'innovation. Plus encore, si la surveillance est appliquée par les organisations pour s'assurer de garder à l'œil ses employés, elle est aussi une pratique observée entre employés. Comme le dit Line : « Ça fait que les nouveaux, c'est comme, t'apprends, t'apprends pis tu veux pas parler, parce que t'es nouveau pis ils (les employés) t'observent, ils t'observent tout le temps » (Transcription 2, p.3). Dans une logique du travail où le capital prime et où l'individu est la plupart du temps quantifié, les employés, aux conditions déjà précaires, exercent une surveillance entre eux, puisqu'il faut toujours faire plus, plus vite et avec moins, d'où l'intérêt de s'associer au plus compétent et de se dissocier, voire de dénoncer celui qui ne parvient pas à faire ses preuves. Par exemple, se remémorant un exemple d'une expérience passée, Stéphane, à l'époque nouveau à un poste, a fait une erreur de commande freinant la production. Le collègue, étant celui qui avait offert la formation, a choisi de le dénoncer pour ne pas être blâmé et est allé jusqu'à lui « hurler dessus comme un malade » pour se distancer de lui, ce qui lui a valu d'être congédié (Transcription, 3, p.20). Plus encore, Stéphane précise :

Ils (les gestionnaires) étaient supposés me garder jusqu'à la fin du mois. Ils étaient comme à la moitié du mois, pis vendredi après-midi, le boss, c'est son boss à lui il me dit : « Ben, je suis désolé, va falloir que tu t'en ailles à la fin de la semaine. Aujourd'hui,

c'est ton dernier jour. Tu reviens pas la semaine prochaine, parce que, lui, il se sent pas bien de travailler avec toi à cause de ce que t'as fait » (Transcription 3, p.20).

Dans cet extrait, l'employeur utilise le sentiment du collègue pour justifier sa décision, où il donne tout le crédit à ce dernier, puisqu'il ajoute : « C'est notre employé, il faut qu'il passe avant toi faque désolé faut que tu t'en ailles » (Transcription 3, p.20). Avec une telle affirmation, il rend invisible le participant, puisqu'il n'est considéré sous aucun angle. Impossible de donner sa version des faits, qui n'est d'ailleurs pas requise, puisque la parole du collègue prime sur la sienne. Cet exemple montre la distinction entre les différents statuts, où les employés atypiques peuvent être épiés malgré leur invisibilité et licenciés sans droit de regard. La surveillance abusive est une des pratiques observées au sein des organisations, qui peut être vue comme une conséquence possible de l'assemblage des mécanismes tels qu'expliqués précédemment, constituant plus largement le système du travail. Dès lors, les employés atypiques sont marginalisés par cette organisation du travail, où ils reçoivent un traitement majoritairement distinct.

Traitement

Plus particulièrement, pour reprendre les points précédents, bien que ces mécanismes soient liés aux attentes entre les acteurs organisationnels quant à la réalisation du travail et à l'organisation des effectifs et de l'environnement, il n'en demeure pas moins que leur appropriation, principalement par les applicateurs du système soit les gestionnaires, a des incidences sur l'employé, puisqu'elle lui impacte directement. User des procédures, du statut, ou encore, de l'espace en misant sur l'aspect éphémère de l'emploi et en sachant que l'individu est limité dans ses recours, démontrent que les employés atypiques ne sont pas seulement traités différemment, mais inégalement comparativement à leurs collègues permanents. Effectivement,

soulevant un événement survenu lorsqu'elle occupait un poste dans le domaine des télécommunications, France se remémore la réponse de son gestionnaire suite à une de ses interventions dans une réunion : « Il faut que tu apprennes que quand tu es valet, tu n'es pas roi » (Transcription 11, p.4). Cette réplique vise à lui rappeler son statut jugé inférieur, où il ne lui est même pas permis de se prononcer sur un sujet. Comme elle l'ajoute par la suite : « [...] je l'ai jamais oublié. Je me suis sentie comme écrasée » (Transcription 11, p.4). Cette situation, où la participante est réduite au silence devant les autres, illustre cette différence dans le traitement vis-à-vis cette catégorie d'employés à travers le commentaire d'un gestionnaire, ce qui n'est toutefois pas toujours aussi explicite. Pour David, il explique la différence de traitement par la rigidité de son employeur concernant l'application des règles de l'organisation. Plus précisément, il dit :

Tu leur demandes mettons de finir 1 h plus tôt pis mettons que ça dérange vraiment pas, parce qu'y faut que t'aïlles à l'école ou pour x raisons pis qu'y dit : « Ben non, je peux pas te le permettre » (Transcription 6, p.7).

Cette absence de considération pourrait être expliquée par le fait qu'il n'est pas nécessaire, voire justifié, d'accommoder tout un chacun dans un milieu où une performance est attendue. Pourtant, pour ce même participant, il relate que la gestion de son organisation ne se penche pas principalement sur les contextes particuliers des employés temporaires comparativement aux employés permanents, puisqu'ils sont là pour combler les absences de ces derniers. D'ailleurs, selon lui, les gestionnaires sont « insensibles » et n'ont pas de « côté humain », puisqu'ils contribuent, soutiennent et alimentent ce type de fonctionnement, nuisible à la dignité de cette catégorie d'employés par les inégalités qui en sont générées

(Transcription 6, p.7). Interrogée sur la distinction entre les statuts selon le traitement reçu, Laurence abonde dans le même sens en exprimant :

Oui, en ce moment, ce l'est justement avec la pâtisserie, parce qu'ils (les patrons) le savent que je suis aux études pis même si j'ai demandé : « Est-ce que je pourrais avoir un peu plus d'heures dans la cuisine ? » pis là, il (le propriétaire) m'a dit : « Sachant que t'es aux études pis que tu resteras pas longtemps ici, ben je veux pas vraiment prendre la peine de te former » (Transcription 4, p.4).

Dans cet extrait, on remarque que le propriétaire refuse de lui donner des heures sous prétexte qu'elle ne fera pas partie assez longtemps de l'organisation. Ce faisant, il utilise son statut et lui porte une intention tout en se posant comme un obstacle à son autonomie, puisqu'il rejette d'une part, son sens de l'initiative, à savoir son envie de contribuer davantage à l'organisation, et d'autre part, l'empêche de réaliser ses potentialités en choisissant de ne pas lui donner le savoir préalable à l'exécution des tâches. En procédant ainsi, le propriétaire montre que les traitements reçus au travail sont pluriels et inégaux, puisqu'il stigmatise et réduit la participante, qui se voit contrainte, malgré elle, à jouer un rôle de second plan.

Avec la distinction du statut vient également une différenciation au niveau des avantages, ce qui se répercute sur le traitement des employés au travail. Pour reprendre l'exemple de David, où il souhaite quitter plus tôt et où son employeur refuse, il y a certes une appropriation rigide des procédures de la part de la gestion de même qu'une utilisation du statut pour justifier ce manque de considération, mais il y a aussi une absence de recours de l'employé se traduisant par le manque d'avantages (Transcription 6, p.7). Étant là pour une durée déterminée et n'ayant pas accès aux avantages des autres employés, par exemple des congés, ce participant intègre l'idée selon laquelle il est là pour combler les trous. Dans le même ordre d'idées, Mélanie ajoute :

Non, c'est impossible qu'on aille le même traitement. Déjà qu'on n'a pas les mêmes avantages, mais eux, y'ont leurs vacances, des congés maladie. Je pense qu'ils ont une assurance en plus. À ce moment-là, c'est sûr non (Transcription 1, p.15).

Cet exemple est poignant, montrant que l'organisation du travail est orchestrée de sorte à placer les employés atypiques comme étant des employés de seconde zone. Bien qu'il ne devrait pas y avoir de corrélation entre le traitement et le statut si l'on considère la dignité comme étant inhérente à l'individu, il serait tout de même crédule de penser le contraire, puisque là où il y a une distinction, peut s'observer une marginalisation menant à des inégalités comme tel est le cas des exemples précédents.

Un autre fait intéressant dans les propos de Mélanie est qu'elle reconnaît d'emblée la distinction dans son traitement comme s'il s'agissait d'un va de soi. Parce qu'elle est temporaire et qu'elle a des avantages liés à son statut, elle devrait forcément être traitée différemment. Les manières de penser et d'exécuter le travail sont donc ancrées collectivement et favorisent ce genre de discours :

Oui, ben oui, c'est normal ça, c'est dans toutes compagnies, mais à différents niveaux, ça dépend de la compagnie. Il y a des compagnies que oui, je me fais traiter carrément comme de la marde (Transcription 3, p.8).

Là où le statut et les avantages ne devraient pas avoir à interférer dans le traitement, s'observe un tout autre constat soit celui où sa distinction est attendue d'entrée de jeu, et ce, peu importe le caractère aussi déplorable et abusif qu'il incarne. Plus encore, avec ce préconçu s'observe la normalisation du traitement, de sa portée et de ses discours, qui sont extrapolés vers le système du travail en général. En effet, dans l'exemple précédent, Stéphane mentionne que toutes les compagnies traitent différemment leurs employés temporaires, ce qui en fait une pratique courante. Encore une fois, on retrouve un paralogisme d'appel au nombre qui vient

légitimer le geste individuel en se référant à l'action collective. L'ensemble des acteurs organisationnels adhère donc à cette logique, bien qu'elle n'en soit pas une, et pour reprendre les dires du participant, même s'ils s'y accordent tous « à différents niveaux », il n'en demeure pas moins qu'il est parfois traité comme de la « marde » sur les lieux de travail (Transcription 3, p.8). Ce choix de terme est évocateur, puisqu'il est souvent utilisé dans le jargon québécois pour appuyer davantage l'idée exprimée, dans ce cas-ci, les mauvais traitements reçus au travail. Ce faisant, l'octroi et la réception de mauvais traitements font partie des échanges entre les différents acteurs et sont le résultat de leur appropriation de l'assemblage des mécanismes, qui, quant à eux, s'imbriquent dans un système beaucoup plus large, tel que vu précédemment, fortement orienté vers une tangente économique.

Ce fonctionnement peut s'expliquer, aussi contradictoire que cela puisse paraître, par la particularité du statut des employés atypiques. Effectivement, puisque le statut comporte en soi une finalité prescrite, il se consigne donc dans une période définie. C'est pourquoi le traitement réservé à cette catégorie d'employés peut être justifié par la notion de rite de passage, qui représente en fait un moment latent dans la carrière de l'individu dans l'attente de la prochaine étape.

La dignité dans le temps chez les employés atypiques

Entre l'immédiat et le subséquent subsiste une période transitoire d'une durée variable. La particularité du statut atypique réside en partie dans la finalité prévue, connue et acceptée de l'emploi de la part des employeurs et des employés. Nonobstant leurs désirs et leurs aspirations professionnelles futures, les employés choisissent de se souscrire à cette dynamique, d'où pourtant émane inégalités et incertitudes. Pourquoi adhérer à ces types d'emplois considérant leur nuisibilité pour la dignité ?

Choix et rite de passage

Du moment où ils acceptent de travailler pour une durée déterminée, les employés atypiques sont catapultés dans un(des) système(s) établi(s), qui comporte(ent) un bon nombre de discours et de pratiques balisant l'organisation du travail et leur étant défavorables. Comme expliqué précédemment, ce(s) système(s) tend(ent) à normaliser le traitement réservé aux différents groupes selon les mécanismes en place. Ainsi, on peut relever une forme de déresponsabilisation individuelle, qui se traduit par une manière de faire collectivement. Dès lors, ces pratiques systémiques peuvent être appliquées systématiquement, puisqu'il est normal de traiter et d'être traité comme un employé de seconde zone. Comme le relate Stéphane :

Oui, c'est normal dans le sens que les employés temporaires, c'est justement temporaire. C'est en attendant qu'on trouve un bon employé faque ils seront pas là longtemps. On peut se permettre de, je dirais pas de les abuser, mais de les pousser dedans un peu pour qu'ils avancent. C'est la mentalité qui a derrière ça d'après moi (Transcription 3, p.10).

D'emblée, un traitement distinct est attendu par le caractère éphémère de l'emploi. Puisqu'il n'est que de passage, l'employé n'est pas nécessairement « abusé », mais certainement amené à contribuer davantage avec une considération variable, et la plupart du temps, moindre à l'égard de son individualité et de ses compétences. Cette normalisation des pratiques est acceptée par le travailleur atypique, puisqu'ultimement, il fait le choix de rester ou de quitter. Effectivement, pour ce même participant, il ajoute :

Oui, moi en tant que travailleur temporaire, j'aime pas me faire traiter mal, mais c'est ce que c'est. C'est pour ça que ces contrats-là, que je me sens pas bien, si le gars me dit : « Si t'es pas content va-t'en », ben je m'en vais. Moi, j'ai la possibilité de le faire (Transcription 3, p.11).

Ainsi, il décide pour quelles organisations il s'investit, puisqu'avec sa spécialisation et son expertise, il trouve facilement des contrats. Si le traitement ne lui convient pas, il peut démissionner en sachant qu'il trouvera rapidement autre chose. Pour Laurence, peu importe le niveau de spécialisation, elle fait mention qu'il est nécessaire de respecter sa propre valeur intrinsèque et de savoir reconnaître son seuil de tolérance : « Tu sais, si t'aimes pu ton travail, y'a rien qui t'empêche de changer. On te tient pas en laisse » (Transcription 4, p.5). Pour elle, peu importe le traitement reçu en lien avec elle et/ou ses compétences, elle est libre de ses choix, qui doivent concorder avec ses valeurs personnelles. Bien que certains individus et milieux contraignent le développement des potentialités au travail, cela ne représente qu'une limitation, puisque les employés atypiques s'inscrivent dans des sphères multiples et qu'ils sont dignes par leur existence comme on peut le constater dans leurs propos.

Effectivement, d'une part, ils peuvent accepter de se souscrire à ces types d'emploi, puisqu'ils sont libres de le faire alors que, de l'autre, ils peuvent justifier ces choix comme étant des maux nécessaires leur permettant de passer d'un état à un autre. Force est de constater que pour plusieurs participants, il est sous-entendu qu'ils sont dans des périodes transitoires de leurs vies. Dans l'attente d'un poste permanent au sein de leur organisation ou ailleurs, leur statut est considéré comme un rite de passage vers une éventuelle ascension. Allant dans le même sens, Stéphanie énonce :

Le travail d'assistant, c'est aliénant. Tu te sens vraiment comme un numéro, comme un maillon de la chaîne. Tu te dis : « Bon, au moins, je ne resterai pas à ce niveau et je vais avoir un super bon salaire » (Transcription 10, p.3).

Pour justifier sa quantification et sa dépersonnalisation, elle se projette dans l'avenir, puisqu'elle conçoit sa situation comme étant provisoire. Éventuellement, avec la démonstration

de ses compétences, elle passera à un niveau supérieur, gage d'un meilleur salaire et probablement de meilleures conditions. Si cette participante accepte de rester dans un milieu qu'elle qualifie d'« aliénant », c'est parce qu'elle est dans l'attente d'une prochaine réalité qu'elle se projette. Ce faisant, digne par la considération de la valeur intrinsèque de son individualité, en vient tout de même l'acceptation de pratiques et de traitements lui étant nuisible.

En fait, entre l'immédiat et le subséquent, les employés décident de mettre sur pause leur dignité extrinsèque, afin de recevoir le respect désiré, lorsqu'ils auront un statut les intégrant au milieu de travail et les plaçant sur un pied d'égalité avec leurs collègues. En s'intégrant dans un système, où il semble difficile de réaliser leurs potentialités, ils y redéfinissent leur(s) place(s) en changeant leur(s) perception(s) de ce qu'ils y font et en adaptant leurs discours, puisque nul ne sait la durée de cette période transitoire, alors aussi bien faire la projection d'un avenir meilleur pour valoriser leur dignité et excuser les affronts qui leur sont portés.

Discussion et conclusion

La dignité au travail pour les employés atypiques : Être et action

Qu'est-ce que la dignité au travail ? À cette question, aucun des participants ne s'est prononcé avec spontanéité. Tous ont nécessité un temps de réflexion pour mûrir et balbutier un raisonnement empreint d'une discordance ambiguë. Tantôt la primauté de l'existence, tantôt le produit de l'action, la dignité comprend moult significations calquées sur la dignité humaine. Résultat de son individualité pour Stéphane, elle est aussi tributaire à ses réussites (Transcription 3, p. 3, p. 20). Cette oscillation entre l'être et l'action est présente dans les discours des participants, notamment chez David, lorsqu'il fait référence à l'octroi et à la diminution/retrait du respect, ou encore, chez Stéphanie, lorsqu'elle parle des interactions sur les lieux de travail mobilisant l'intégration de cette opposition (Transcription 6, p. 10; Transcription 10, p. 9). Si dans la littérature, la dignité au travail est associée à un choix statique opposant l'être et l'action, les participants ont toutefois montré sa mouvance par l'intégration et la mise en relation de leurs différentes définitions.

La dignité au travail peut aisément être perçue comme une duplication de la dignité humaine, puisqu'elles comprennent toutes deux des significations similaires. Pourtant, les participants soit les amalgament en choisissant leur réorganisation comme le mettent en lumière les exemples ci-dessus, soit les distinguent. Pour illustrer cette distinction, lorsque questionné sur sa dignité au travail, Louis explique :

La dignité au travail, tu oublies ça. Tu pourras rien changer. Comme tout le monde, t'as des enfants, t'as une maison à payer pis y faut que tu travailles, t'as pas le choix. Tu fais ton 8 h pis des fois c'est peut-être un petit peu plus pis si t'as à te prouver certaines choses, ben tu le fais en dehors des heures de travail, parce que sur les lieux, t'auras jamais de fleurs [...] (Transcription 8, p. 8).

Dans cet extrait, il décrit une situation de travail aliénante et perçue comme obligée. Impossible de se réaliser, pour lui, la dignité prend place à l'extérieur du lieu du travail, là où il peut influencer. Si la dignité humaine et la dignité au travail reconnaissent l'universalité et le sacré de l'existence, elles ne sauraient se dissocier de l'être. Louis serait donc digne de facto dans toutes les sphères de sa vie, ce qui n'est pas le cas dans cet exemple, puisqu'il sépare distinctivement la dignité dans sa vie personnelle et dans sa vie professionnelle. Il serait facile d'émettre l'argument selon lequel, peu importe cette séparation, il demeure digne, ne serait-ce que par la représentation de l'universalité. Toutefois, s'en tenir à un tel raisonnement, c'est refuser de questionner ce qui se pose comme un truisme immuable. En acceptant l'idée que la dignité soit multiple ou, du moins, variable selon les contextes, l'organisation statique des concepts la définissant est questionnée et laisse libre cours à la subjectivité individuelle. Plus encore, par la ressemblance de leurs définitions, la réflexion pourrait s'arrêter par le choix d'apposer l'étiquette de l'équivalence entre la dignité humaine et la dignité au travail, mais si tel était le cas, elle ne tiendrait pas compte des contraintes organisationnelles et temporelles spécifiques au monde du travail. Sachant que la dignité au travail dépasse la simple duplication, la question demeure tout de même entière, quelle est-elle et comment articule-t-elle la dichotomie de ses sens pour permettre sa réalisation ?

Autonomie, respect et reconnaissance

Force est de constater que la dualité de l'être et l'action dans la dignité n'est que la pointe de l'iceberg, puisqu'en s'engouffrant dans les abysses de sa profondeur, se dresse une panoplie d'autres concepts en étant eux aussi le berceau. Comportant cette même dualité, l'autonomie, le respect et la reconnaissance conduisent majoritairement à la perception de la dignité et renforcent la disjonction dans la construction même du concept. Plus précisément, l'autonomie

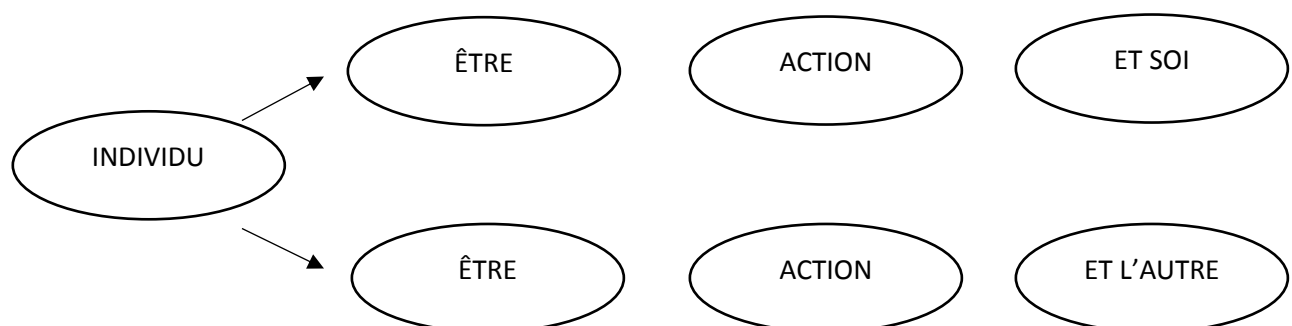
appelle à l'attitude et à la capacité d'indépendance alors que le respect et la reconnaissance se réfèrent au sentiment et à l'action de considération envers le sacré et/ou la réalisation (Andonova et Vacher, 2009; Darwall, 1977; Islam, 2012; Sayer, 2007; Warren, 2005). La dignité au travail regroupe-t-elle tous ces concepts, et dans l'affirmative, est-elle entendue comme leur synonyme selon la variabilité des contextes ou comme leur amalgame formant un tout fluctuant ?

Tout d'abord, dans la littérature, l'autonomie est présentée comme un de ses concepts clés, étant le siège du développement des potentialités individuelles (Hodson, 2001; Horton, 2004). Pourtant, lorsque Jérémy mentionne qu'il tente de contribuer à l'organisation par ses connaissances, mais que sa gestionnaire refuse, ou encore, lorsque Laurence explique qu'elle se sent comme « un fantôme » sur son lieu de travail, leur autonomie est mise à l'épreuve, ébranlant ainsi la rigidité du concept (Transcription 5, p. 15; Transcription 4, p. 5). Par ces exemples, ces participants illustrent leur incapacité à innover et l'on peut se demander s'ils sont moins dignes, voire indignes, puisqu'ils ne parviennent pas à user d'autonomie dans un lieu contraignant par ce qu'il incarne. Comme le mentionne Crowley (2013), les contrôles coercitifs, implantés à raison de l'organisation du travail et de la logique marchande, sont des éléments pouvant réduire l'autonomie. Or, dans un cadre où les participants réalisent des finalités autres que les leurs, il n'en demeure pas moins qu'ils consentent implicitement à ce fonctionnement par leur présence. Plus encore, l'autonomie dans la dignité humaine se rattache au caractère immuable de l'individualité et les participants se la réapproprient en l'intégrant et en assimilant leur fin subjective, l'existence et la fin de l'action, à leur fin objective, l'existence et la fin de soi, où cette dernière représente la manifestation de leur unicité qui est intouchable (Cicero, 1928; De la Mirandola, 1486; Kant, 1785). Si les participants sont dépendants de tiers intérêts dans un milieu organisationnel allant d'une variabilité à une absence d'autonomie, ils peuvent toutefois

faire appel à l'ensemble de leur individualité pour témoigner de leur capacité à se gérer. L'autonomie n'est pas un concept fixe et figé dans sa propre représentation comme tend à le faire valoir la littérature (Spector, 1986; Dickison, 1995), mais bien un concept mobile et réactif au tangible.

Un autre concept évoqué dans la littérature et tout aussi présent chez les participants est celui du respect. Caractérisé par son aspect attributif dans les travaux de Darwall (1977), il est la considération de l'autre, de ses atouts et de ses réalisations à travers l'identification collective à l'organisation (Islam, 2012; Sayer, 2007; Warren, 2005). Avec une telle conception, comment est-il possible pour les employés atypiques d'être respectés en sachant que leur présence est éphémère, et que l'identification à un groupe et/ou à une organisation s'inscrit généralement sur le long terme ? La littérature sur le respect omet celui qui émet l'attribution en se focalisant uniquement sur l'action. Ne recevant pas nécessairement le respect en partie par cette contrainte temporelle, accessoire à l'organisation et aux pratiques de travail défavorables pour les employés atypiques, les participants complexifient davantage leur définition en misant sur l'inclusion de sa dualité à travers la fragmentation de l'être et l'action par rapport à leur individualité et entre l'être et l'action par rapport à l'autre. Ci-dessous, le **Tableau 1** illustre cette complexification de l'utilisation du respect pour définir la dignité au travail.

Tableau 1 : Le respect au travail et les employés atypiques



Comme mentionné précédemment, Darwall (1977) et Sayer (2007) circonscrivent le respect uniquement selon l'attribution chez l'autre alors que les participants intègrent la globalité des éléments figurant dans le **Tableau 1**. En ce sens, pour Jérémy, le respect est inhérent à la coexistence des êtres, où sa dignité est tributaire au respect témoigné aux autres, et par défaut au respect qu'il se voue à lui-même (Transcription 5, p. 34). Dans le même ordre d'idées, pour Laurence, le respect est une attitude à adopter et qui transparaît dans le traitement offert aux autres (Transcription 4, p. 6). Même si Darwall (1977) expose la dualité du concept, où le respect consiste à considérer un « objet par délibération » ou à l'« attribut d'un objet déjà valorisé », il demeure un choix et un qualitatif extrinsèque à l'être qui omet d'intégrer sa subjectivité, ce qui n'est pas le cas des participants comme l'indique le **Tableau 1**. Encore une fois, ils remettent en question le statisme conceptuel en assimilant ses sens pluriels et variables et en faisant interagir le respect avec l'autonomie, par la notion du choix, et avec la reconnaissance, par la notion de considération.

Effectivement, pour attribuer le respect, il est sous-entendu l'établissement d'une relation à travers laquelle il y a une considération de l'être et de l'action validée par la reconnaissance (Sayer, 2007). Allant dans le même sens, les participants divisent la reconnaissance au travail en trois catégories : la reconnaissance entre collègues, la reconnaissance des clients et la reconnaissance des gestionnaires (Transcription 8, p. 6; Transcription 5, p. 27; Transcription 1, p. 20). Si chez Warren (2005) et Islam (2012), les employés sont dignes par la reconnaissance selon leur identification organisationnelle et collective à travers les interactions, les participants ont plutôt fait la démonstration d'une reconnaissance pratique et momentanée liée à leurs actions. Pour expliquer cette divergence, il faut encore une fois porter attention au statut éphémère de l'emploi, où la reconnaissance

n'appelle pas au sentiment d'appartenance ni au lieu ni aux différents acteurs, puisqu'étant employés au sein d'une organisation pour un court laps de temps, s'ils ne sont pas reconnus dans l'immédiat, ils ne pourront l'être subséquemment. Plus encore, la reconnaissance est un concept omniprésent dans la littérature pour définir la dignité au travail. Pour certains chercheurs, elle est multiple, circonstancielle et représente un « processus communicationnel mutuel » (Andonova et Vacher, 2009, p. 136; Eneau, 2005). Pourtant, les participants ont souligné qu'elle était loin d'être une pratique systématique, ce qui remet en cause leur dignité au travail. En considérant la pluralité dans son expression et la diversité contextuelle, la reconnaissance doit-elle forcément être mutuelle ? Par mutualité est entendue la relation à travers laquelle s'effectue la reconnaissance, ce qui pose le concept uniquement en tant qu'attribution. Si le **Tableau 1** expose la multiplicité dans l'utilisation du respect pour définir la dignité au travail, les participants ont effectué le même exercice avec l'application du concept de la reconnaissance. Ils ont donc encore une fois intégré la dualité de l'être et de l'action en considérant leur propre dignité selon leur fin objective et subjective et celles des autres. Contrastant avec les résultats de Warren (2005) et d'Islam (2012) qui mettent l'accent sur la reconnaissance par la négociation collective, la mutualité n'est pas requise pour ce qui réfère à la subjectivité individuelle, ce qui suppose que la relation n'a pas forcément lieu d'être. Les participants sont toujours dignes dans l'optique où ils intègrent cette dualité conceptuelle.

En concordance avec les écrits, les participants ont étayé leur position sur la dignité au travail en mobilisant l'autonomie, le respect et la reconnaissance. Toutefois, si la littérature tend à figer le concept par la rigidité de la dualité de l'être et de l'action, les participants ont démontré, par le biais de l'ambiguïté de leurs discours, une subtilité et une nuance supplémentaire comme on le retrouve dans l'étude de Lucas (2015). Au lieu de présenter la dignité comme un concept

statique et en tension, ils ont mis en relation cette dualité par l'adaptation, créant ainsi un amalgame fluctuant et rejetant par le fait même l'idée selon laquelle la dignité ne serait que le synonyme de ses définitions. Leurs liens n'étant pas systématiques, une proximité instantanée entre eux n'est pas présupposée. Et si la dignité intègre la ou une pluralité de ces définitions dans sa représentation, et que celle-ci est variable, elle ne peut les utiliser comme équivalence, puisqu'elle devient une réappropriation unique.

Statisme conceptuel

Avant de poursuivre dans l'élaboration de cette reconsidération de l'articulation de la dignité au travail à travers l'autonomie, le respect et la reconnaissance selon le processus d'inclusion de leur dualité, il convient d'exposer le statisme conceptuel observé dans la littérature afin d'en relever les effets. Plus précisément, ce statisme se traduit par la tension de l'exposition indépendante de l'être en tant que valeur universelle et celle de l'action en tant que valeur attributive. Concepts autonomes, ils demeurent figés dans leur représentation respective, ce qui porte à croire qu'ils sont eux-mêmes universels par l'unicité de leur représentation. Par cette rigidité, il devient ardu d'explicitier le spécifique variable selon les contextes par le calque d'un choix s'apparentant à la généralité. Dépeint ainsi, ce portrait rend impossible toute réconciliation éventuelle par l'absence de relation.

Intérêt principal, la dignité, quoique dichotomique, inclut la fin objective de l'existence par sa primauté. En contrepartie, tout aussi dichotomiques, l'autonomie, le respect et la reconnaissance, peu importe qu'ils se réfèrent à une fin objective ou subjective, s'animent dans le tangible. Pour être autonome, encore faut-il produire un raisonnement et/ou exécuter, et pour

respecter et reconnaître, encore faut-il qu'il y ait un objet caractérisé par l'existence ou la matérialité, et qui se rapporte à soi et/ou à l'autre dans son individualité et/ou sa réalisation.

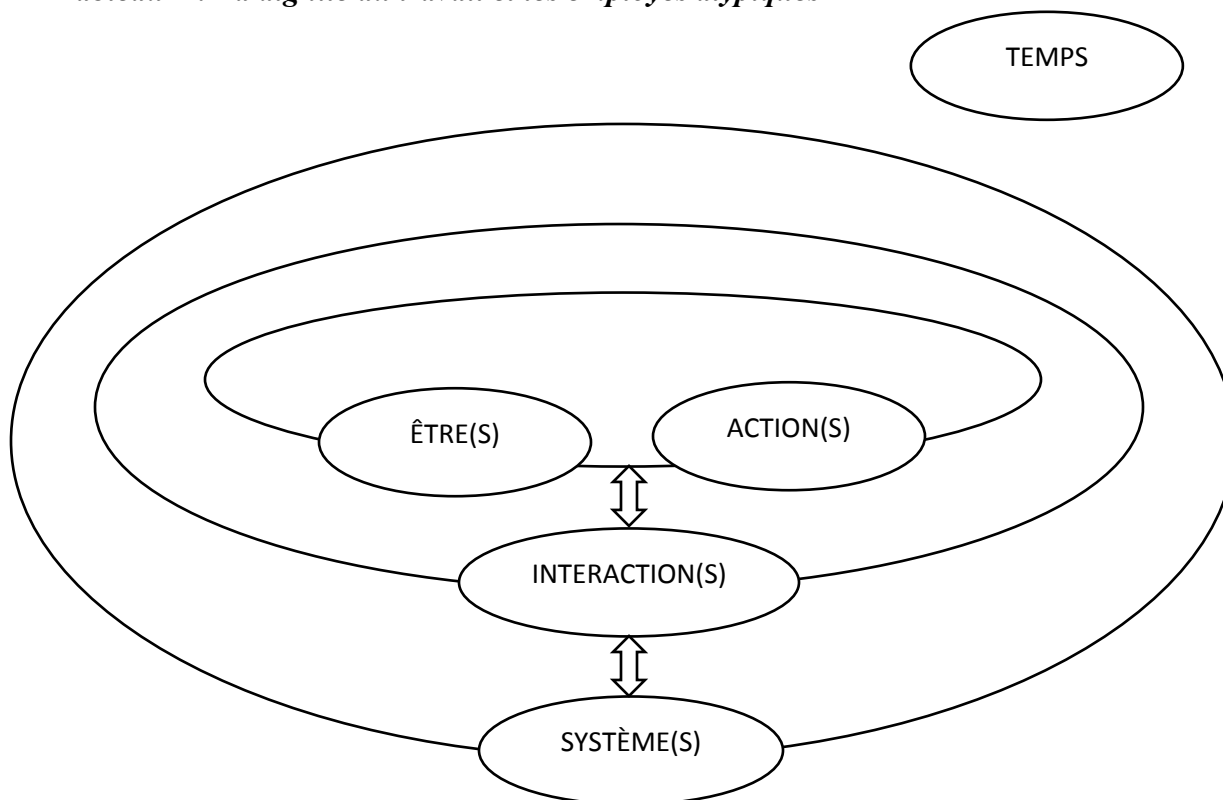
Présentée ainsi, la dignité est un référent sur lequel s'appuyer pour universaliser ses définitions chapeautées par l'immanence de l'existence. La problématique avec l'utilisation de concepts statiques menant à une construction par opposition réside dans la représentation simpliste et réductrice de la dignité. Cette conception par dissemblance et ressemblance délimite l'entendement par la notion implicite du choix. Toutefois, observer la dignité ainsi, c'est faciliter sa compréhension en accroissant son accessibilité, mais c'est aussi restreindre l'éventail de ses possibilités. Effectivement, expliquée par l'utilisation de concepts duels forgeant sa propre dualité, elle est un ensemble de significations contraires. Poser cette dualité comme étant universel, c'est la définir comme un truisme ne pouvant être reconsidéré.

Or, si dans la littérature, notamment chez Islam (2012) et Karlsson (2012), il y a une tension par la confrontation de l'être et de l'action, chez les participants, il s'ajoute une réflexion par rapport à leur fondement. Malléable dans leurs discours, la dignité est l'intégration de cette dichotomie et ramène l'être à sa propre subjectivité. Digne par ce que je suis et digne par ce que je fais, l'autre trouve sa dignité à travers une perception individuelle, qui pour reprendre les propos de Darwall (1977), se fonde par la délibération ou par la reconnaissance de ce qui est déjà valorisé. Peut-on parler d'universalisation si elle est conditionnelle à la représentation individuelle, voire collective ? La complexité de cette question relève de la difficulté à opérationnaliser le concept. En théorie, la fin objective se pose, alors qu'en pratique, elle se mesure. N'est universelle que l'idée qui se heurte au tangible, d'où l'affrontement perpétuel entre l'être et l'action.

Dynamisme conceptuel

Appartenant à un groupe d'employés singulier, les participants n'ont pas juste dupliqué les définitions de la dignité et de ses concepts avoisinants, sans quoi leur dignité serait contestée par le peu ou l'absence d'autonomie, de respect et de reconnaissance dont ils sont les récepteurs. C'est pourquoi selon la différenciation de leur statut, ils ont plutôt lié l'être et l'action en illustrant leur interdépendance. Plus encore, ils les ont mis en relation avec les interactions et les systèmes du travail, éléments qui sont tout aussi interreliés, tout en accordant une place prépondérante à la temporalité, vu le caractère éphémère de leur présence sur les lieux de travail tel qu'expliqué précédemment.

Tableau 2 : La dignité au travail et les employés atypiques



Si le statisme conceptuel rappelle la dialectique classique dans la présentation de l'être et de l'action, le **Tableau 2**, quant à lui, illustre la reconsidération des fondements de cette

dualité par la constitution d'un tout variable grâce à l'inclusion des oppositions et de l'ajout des dimensions interactionnelles, systémiques et temporelles. Présenté ainsi, ce tableau semble être une suite, ne serait-ce que par son appellation, tout en reproduisant la même tension en opposant le statisme au dynamisme. Pourtant, de loin l'idée de les comprendre par universalisation, puisque cette conception est contextuelle et que ses dimensions interagissent avec elles-mêmes et avec l'ensemble de leurs homologues et/ou de leurs composantes individuelles.

Les interactions représentent l'élément central du tableau, puisqu'elles contribuent au façonnement de la dignité dans les pratiques au quotidien en faisant le pont entre l'être et l'action et entre l'être et l'action dans le système du travail. Il est intéressant de constater que tous les exemples fournis par les participants portant sur le respect et la reconnaissance, peu importe ce à quoi ils réfèrent, s'inscrivent dans cette dimension. Effectivement, comme le mentionne Louis « Se faire comprendre, se parler [...] » fait partie de ce qui rend un employé digne au travail (Transcription 8, p. 5). Si l'être et l'action sont interreliés et qu'ils interagissent ensemble et individuellement grâce aux relations qu'ils établissent, ils créent et modifient tout autant l'organisation du travail qui s'inscrit plus largement dans un(des) système(s).

Orchestrant les lieux du travail et oscillant entre le statisme et le dynamisme de ses représentations, ces dimensions rendent possibles la mise en place et l'acceptation de pratiques défavorables envers les employés atypiques. Dans la littérature, rien ne fait état spécifiquement de l'importance des interactions ni des mécanismes au sein des organisations agissant sur la dignité au travail. Seule Crowley (2013) conçoit que l'organisation du travail selon la logique marchande du système économique peut être néfaste pour le développement des potentialités, et ainsi, influencer sur la dignité. Or, comment expliquer cette dignité au travail chez les employés

atypiques s'ils acquiescent à une organisation du travail admettant des traitements abusifs et inégalitaires, et où ils sont peu considérés, voire complètement exclus des interactions ?

Dans leurs discours, les participants ont montré un vaste éventail dans l'établissement des relations comme on peut l'observer dans le **Tableau 1**. Pour ce faire, ils ont emprunté un ensemble de définitions qu'ils se sont réappropriés pour concevoir la dignité selon la variabilité des contextes. S'ils sont dignes, c'est parce qu'ils font le choix de consentir à cette organisation du travail. Pour expliquer ce choix, le temps, bien qu'absent de la littérature, semble jouer un rôle prépondérant. Dans le **Tableau 2**, il figure à l'extérieur de la démonstration de l'interrelation des différentes dimensions, puisque bien qu'on puisse tenter de le baliser, de le déterminer, de le gérer et de le quantifier, il nous échappe. En ce sens, on ne peut avoir une influence et un contrôle sur sa temporalité tout comme on ne peut prétendre à son universalisation quant aux pratiques. Le temps est, et lorsque statué de courte durée, il pourrait servir de justification pour l'octroi et la réception de pratiques nuisibles à la dignité au travail. Cela étant, les employés atypiques viendraient avec une étiquette contraignante par leur statut éphémère favorisant un discours exclusif et normalisé. Pour reprendre l'explication de Stéphane :

Oui, c'est normal dans le sens que les employés temporaires, c'est justement temporaire. C'est en attendant qu'on trouve un bon employé faque il seront pas là longtemps. On peut se permettre de, je dirais pas de les abuser, mais de les pousser dedans un peu pour qu'ils avancent. C'est la mentalité qui a derrière ça d'après moi (Transcription 3, p. 10).

Toujours selon la possibilité d'une influence temporelle sur la dignité au travail, le statut momentané des employés atypiques ainsi que les pratiques normalisées dans les relations entre l'être, l'action, les interactions et le(s) système(s) les créant et les alimentant pourraient entraîner

une plus grande acceptation des mauvais traitements et le peu d'égard envers les qualifications de cette catégorie d'employés. En plus de consentir à l'organisation du travail pour assurer leur dignité par la mobilisation et l'assemblage de la diversité contextuelle, les employés atypiques, par ce qu'ils incarnent, soulèvent l'importance de la considération vouée à la temporalité. Avec la vaste étendue des potentialités, leur présence circonscrite pourrait les amener à contrôler et décider de ce qu'ils font de leur dignité, et en l'occurrence, du choix singulier qu'est celui de la mettre sur pause. Lorsque Stéphanie dit : « Bon, au moins, je ne resterai pas à ce niveau et je vais avoir un super bon salaire », elle positionne ses intérêts futurs comme priorité, où elle considère son traitement actuel comme un rite de passage dans l'attente d'un avenir meilleur (Transcription 10, p. 3). Rejoignant Shershow (2014) qui a démontré une tension entre l'actuel et le potentiel, considérer le temps comme un facteur d'influence dans l'organisation du travail ayant des répercussions sur la dignité est intéressant, puisqu'il fragmente l'existence des individus et réexamine les liens entre les dimensions, renforçant ainsi cette idée d'interrelation. Multiple, penser le concept de la dignité par l'inclusion de son dualisme et de ses autres dimensions, c'est admettre que sa compréhension actuelle est plus que partielle et figée dans un mode de représentation orienté par l'alternative. En ce sens, *la Dignité* et *les dignités* sont, sans être, formant des fragments identiques et uniques, des tous distincts et semblables, tantôt dépendants, tantôt indépendants, à travers lesquels *Elle* et *elles* se rencontrent et s'opposent dans un espace-temps commun et divergeant.

Apports

Cette étude propose une réflexion sur la configuration et la compréhension du concept de la dignité à travers son exploration conceptuelle. Présentée dans la littérature comme un choix opposant l'objectivité de l'existence à la valeur quantitative de l'action, les participants ont

démontré que le concept et ses articulations sont beaucoup plus riches et complexes. Effectivement, à travers leurs discours, ils ont exposé la dignité en intégrant sa dualité et en montrant sa flexibilité en fonction des contraintes organisationnelles, des contextes mobilisés et de leur présence éphémère sur les lieux de travail. Avec ce constat s'observe une contradiction non par le dualisme conceptuel, mais par la difficulté à transposer la théorie à la pratique.

Peu d'écrits sont recensés sur la dignité au travail, ce qui accroît le niveau de difficulté dans l'exécution d'une telle étude. En s'appuyant sur une comparaison de la littérature existante aux entretiens réalisés, elle témoigne néanmoins d'un rapprochement théorique avec la dignité humaine, puisque bien que la dualité entourant le concept soit comprise différemment, elle demeure toujours présente amplifiant ses significations et fragilisant sa portée par sa compartimentation. Cette étude est aussi une contribution à la littérature sur la dignité, puisqu'elle revisite son statisme pour l'articuler autour des interrelations des dimensions de l'interaction(s), du (des) système(s) et du temps présentant ainsi plusieurs formes de dignités.

Plus encore, peu d'études sont dénombrées au sujet des employés atypiques. Invisible, ce groupe ne cesse pourtant de croître depuis la fin des années 1990. Tenter de comprendre comment prend forme la dignité chez ce type d'employés, c'est observer une des réalités du marché du travail et c'est essayer de donner une voix à un groupe marginalisé. L'apport des participants est considérable, ayant remis en doute le statisme conceptuel entourant la dualité de la dignité en dépassant cette contrainte par l'ajout d'autres dimensions selon leurs réalités singulières et changeantes. Puis, par l'inclusion d'une pluralité des statuts au sein même des employés atypiques, cette étude dresse un portrait général et accessible à quiconque les

embauche et s'intéresse à la dignité au travail chez ce groupe précis tout en offrant un début de réflexion sur l'organisation et sur les pratiques du travail.

Limites

En contrepartie, la considération vouée à tous les types d'employés atypiques ne permet pas de cibler la fragmentation et les distinctions au sein même du statut. Effectivement, l'employée saisonnière interrogée pour cette étude a tenu un discours distinct des autres participants, puisque faisant partie de l'organisation depuis de nombreuses années, son statut s'apparente davantage à celui de l'employé permanent à temps partiel. Pour elle, la marginalisation de son statut ne tient qu'à son aspect éphémère, puisqu'elle reçoit un traitement similaire à ses collègues permanents. Plus encore, les participants retraités de retour sur le marché du travail à contrats à durée déterminée ont tenu des discours plus ou moins partagés sur leur perception de la dignité au travail, puisque bien qu'ils reconnaissent être traités différemment selon leur statut, ils n'accepteraient pas d'être maltraités faisant le choix de retourner au travail principalement pour le plaisir. En comparaison, les participants à contrats à durée déterminée et les temporaires, majoritairement plus jeunes et contraints de travailler pour subvenir à leurs besoins, ont davantage fait état de pratiques nuisibles à leur dignité au travail.

C'est pourquoi pour nuancer cette étude, il conviendrait d'obtenir un échantillon plus large de participants tout en précisant davantage les critères de recherche. Effectivement, dans l'optique de dresser une pluralité des portraits portant sur la dignité au travail chez les employés atypiques, il importe de fragmenter cette catégorie d'emploi, d'observer un secteur particulier et de créer une distinction entre les participants selon l'âge, le sexe, l'éducation, l'expérience et le type d'emploi exercé. Par le fait même, cela permettrait d'illustrer les dissemblances et les ressemblances en lien avec cette présente étude.

Puis, telle qu'explicitée antérieurement, la dignité au travail pour les employés atypiques est plurielle et s'opère dans les interactions et dans un temps défini. Toutefois, les entretiens semi-structurés pour réaliser une telle étude captent uniquement le moment présent dans un cadrage préétabli, ce qui ne permet pas de saisir l'ampleur du phénomène. Au lieu d'orienter les participants dans des discussions formelles avec le mode des questions-réponses, il serait intéressant de leur demander de se révéler en utilisant une méthode biographique, ce qui leur donnerait toute la place en accroissant la richesse de leurs récits sans avoir le fil continu de l'entretien. Il serait tout aussi pertinent d'effectuer une étude longitudinale pour suivre les participants sur une période prolongée afin d'observer leurs parcours au travail et de comprendre comment ils articulent leur dignité dans le temps tout en rendant compte de cette possibilité de la pauser selon les contextes et l'éphémérité.

Plus largement, la dignité au travail est un créneau peu exploité, et considérant qu'elle touche tous les employés, pourquoi ne pas rassembler l'ensemble des acteurs organisationnels, que ce soit les employés permanents ou les gestionnaires, afin de saisir leur conception de la dignité ? Regroupent-ils cette dualité entre l'être et l'action tout en les mettant en relation avec eux-mêmes et avec les dimensions de l'interaction(s), du (des) système(s) et du temps ou ont-ils des visions complètement distinctes ? La dignité au travail est un enjeu majeur pour le bien-être et l'épanouissement personnel. Être concernés par elle est peut-être le début d'une réflexion collective sur une organisation du travail succincte et immédiate, qui refuse de reconnaître et de respecter à part entière et en toute égalité une partie de ses employés avec ultimement le désir de réinvestir le monde du travail pour créer un projet commun sur le long terme.

Bibliographie

- Agassi Buber, J. (1986). Dignity in the workplace: Can work be dealienated? *Journal of Business Ethics*, 5(4), 271-284.
- Anadón, M. (2006). La recherche dite qualitative : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents. *Recherches qualitatives*, 26(1), 5-31.
- Andonova, Y. et Vacher, B. (2009). Visibilité et reconnaissance de l'individu au travail. *Communication et organisation*, 36, 136-147.
- Bazeley, P. (2013). *Qualitative data analysis: Practical strategies*. Los Angeles, CA: Sage.
- Berg, P et Frost C., A. (2005). Dignity at work for low wage, low skill service workers. *Relations industrielles / Industrial relations*, 60(4), 657-682.
- Bernier, J. (2007). Les mutations dans les formes d'emploi et leurs conséquences sur les jeunes. Dans S. Bourdon et M. Vultur (dirs.), *Les jeunes et le travail* (p. 247-258). Québec : Les Éditions de l'IQRC et les Presses de l'Université Laval.
- Bolton, S. C. (2010). Being human: Dignity of labor as the foundation for the spirit-work connection. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(2) 157-172.
- Bolton, S. C. (2007). Dignity in and at work. In S. C. Bolton (Ed.), *Dimensions of dignity at work* (pp. 3-16). Amsterdam, Holland: Elsevier.
- Cancé, R. (2002). Travailler en contrat à durée déterminée, entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire. *Travail et emploi*, 89, 29-44.
- Cheney, G., Zorn, T. E., Planalp, S., & Lair, D. J. (2008). Meaningful work and personal/social well-being: Organizational communication engages the meanings of work. *Annals of the International Communication Association*, 32(1), 137-185.
- Cicero. *De officiis*. Translated by Walter Miller. Loeb latin library. London: William Heinemann.
- Coffey, A., Holbrook, B., & Atkinson, P. (1996). Qualitative data analysis: Technologies and representations, *Sociological Research Online*, 1(1). Retrieved from <http://www.socresonline.org.uk/1/1/4.html>
- Cranford, C., Vosko, L., et Zukewich, N. (2003). Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi. *L'emploi et le revenu en perspective*, 4(10), 1-7.

- Crowley, M. (2013, September 18). Class, control, and relational indignity: Labor process foundation for workplace humiliation, conflict and shame. *American Behavioral Scientist*, 58(3), 416-434.
- Darwall, S. (1977). Two kinds of respect. *Ethics*, 88(1), p.36-49.
- Desrochers, L. (2000). *Travailler autrement : pour le meilleur et pour le pire ? Les femmes et le travail atypique*. Québec : Conseil du statut de la femme.
- Dickinson, L. (1995). Autonomy and motivation: a literature review. *System*, 23(2), 165-174.
- Emery, G. (2007). *The trinitarian theology of Saint Thomas Aquinas*. Oxford: Oxford University Press.
- Eneau, J. (2005). *La part d'autrui dans la formation de soi - Autonomie, autoformation et réciprocité en contexte organisationnel*. Paris, France: L'Harmattan.
- Foster, C. (2012). The art of medicine: Putting dignity to work. *The Lancet*, 379(9831), 2044-2045.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. New York: Doubleday & Co.
- Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. New York: Anchor Books.
- Goffman, E. (1967). *Interaction ritual: Essays on face to face behavior*. Chicago : Aldine Publishing Co.
- Gourinat, J. (2007). *Le stoïcisme*. Paris, France : Presses universitaires de France.
- Hobbes, T. (1642). *Le citoyen ou les fondements de la politique*. Paris, France: Flammarion.
- Hodson, R. (2001). *Dignity at work*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Horton, R. (2004). Rediscovering human dignity. *The Lancet*, 364(9439), 1081-1085.
- Islam, G. (2012). Recognition, reification, and practices of forgetting: Ethical implications of human resource management. *Journal of Business Ethics*, 111(1), 37-48. doi: 10.1007/s10551-012-1433-0
- Jameson Katz, J. (2004). Negotiating autonomy and connection through politeness: A dialectical approach to organizational conflict management. *Western Journal of Communication*, 68(3), 257-277.

- Kang, D., Li, Z. et Lucas, K. (2012). Workplace dignity in a total institution: Examining the experiences of Foxconn's migrant workforce. *Journal of Business Ethics*, 114(1), 91-106. doi: 10.1007/s10551-012-1328-0
- Kant, I. (1785). *Groundwork of the metaphysic of morals*. Koenigsberg, Germany.
- Kant, I. (1985). *Fondements de la métaphysique des mœurs*. Deuxième section, trad. Victor Delbos, revue et annotée par Ferdinand Alquié, dans Kant, *Œuvres philosophiques*, t. II. Paris : Gallimard.
- Kapsalis, C. et Tourigny, P. (2004). La durée de l'emploi atypique. *Perspective*, 75(001), 5-14.
- Karlsson, J. C. (2012). *Organizational misbehaviour: Narratives of dignity and resistance*. London: Palgrave Macmillan.
- Kaufmann, J-C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris, France : Nathan.
- Larue, A., Malenfant, R., Mercier, L. et Vézina, M. (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(1), 11-130.
- Lee, P. et George, R. (2008). The nature and basis of human dignity. *Ratio Juris* 12, 2, 173-193.
- Lindlof, T. R., & Taylor, B. C. (2011). *Qualitative communication research methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lucas, K. (2015). Workplace dignity: Communicating inherent, earned, and remediated dignity. *Journal of Management Studies*, 52(5), 621-646.
- Macklin, R. (2003). Dignity is a useless concept. *British Medical Journal*, 327(7429), 1419-1420.
- Marcotte, G. (2015). *Fondements de la dignité humaine et de cinq nouveaux droits*. Québec, Canada : Humanisation.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design : An interactive approach* (3e édition). Los Angeles, CA: Sage.
- McCloskey, D. N. (2010). *Bourgeois dignity: Why economics can't explain the modern world*. Chicago: University of Chicago Press.
- Michaud, Y. (2015). Le mérite une approche conceptuelle. *Revue française d'administration publique*, 1(153), p.15-21.
- Mirandola, G. (1486). *Oration on the dignity of man: the manifesto of the Renaissance*. Laverne, United States of America.

- Noiseux, Y. (2012). Le travail atypique au Québec. Les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 7(1), 28-54.
- Perry, M. (2005). The morality of human rights: A nonreligious ground? *Emory Law Journal*, 54, 97-150.
- Rayman, P. (2001). *Beyond the bottom line*. New York, NY: Palgrave.
- Rosen, C. (2012). *Dignity: Its history and meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Roth, A. (2012). *Aramaic English New Testament*. Washington: Netzari Press.
- SACOM. (2010). *Workers as machines: Military management in Foxconn*. Repéré sur SACOM : http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines_sacom.pdf
- Sayer, A. (2007). Dignity at work: Broadening the agenda. *Organization*, 14(4), 564-581.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York, London: W.W. Norton & Co.
- Sensen, O. (2011). Human dignity in historical perspective: The contemporary and historical paradigms. *European Journal of Political Theory*, 10(1), 71-91.
- Shershow, S. (2014). *Deconstructing dignity: A critique of the right-to-die debate*. Chicago: University of Chicago press.
- Srivastava, P. & Hopwood, N. (2009). A practical iterative framework for qualitative data analysis. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 76-84.
- Singer, P. (1997). *Questions d'éthique pratique*. Paris, France: Bayard.
- Smith, V. (1998). The fractured world of the temporary worker: Power, participation, and fragmentation in the contemporary workforce. *Social Problems*, 411-430.
- Spector, P. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human relations*, 39(11), 1005-1016.
- Statistique Canada. (2015). *Tableau 282-0080 - Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre d'employés selon la permanence de l'emploi, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge*. Repéré à <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&id=2820080>

- Terkel, S. (1972). *Working: People talk about what they do all day and how they feel about what they do*. New York: Pantheon.
- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Warren, R. C. (2005). Ethics and service work. *The service Industries Journal*, 25(8), 999-101.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201

